

Betreff:

Situation der Pflegekräfte

Organisationseinheit:

Dezernat V
50 Fachbereich Soziales und Gesundheit

Datum:

15.04.2026

Beratungsfolge:

Ausschuss für Soziales und Gesundheit (zur Kenntnis)

Sitzungstermin

15.04.2026

Status

Ö

Sachverhalt:

Zur Anfrage der SPD-Fraktion [DS-26-28635] vom 30. März 2026 nimmt die Verwaltung wie folgt Stellung:

Zu Frage 1:

In einem grundsätzlich freien Pflegemarkt und angesichts des Prinzips der Selbstverwaltung des Gesundheitswesens ist eine direkte Einflussnahme auf die Personalentwicklung seitens der Kommune nur begrenzt möglich. Wie an anderer Stelle berichtet, ist die Verwaltung eher in der Rolle der Impulsgeberin und Moderatorin.

Der Mitte letzten Jahres veröffentlichte Landespflegebericht prognostiziert, dass Niedersachsen bis ca. 2030 etwa durch Verrentung abgängiges Personal durch neu ausgebildeten Pflegenachwuchs ausgleichen kann. Als urbanes Zentrum mit derzeit insgesamt sieben Pflegeschulen hat Braunschweig grundsätzlich gute Voraussetzungen, auch darüber hinaus die vorhandenen Kapazitäten der professionellen pflegerischen Versorgung zu halten.

Die Ausbildung neuer bzw. zusätzlicher Pflegefachpersonen ist von zentraler Bedeutung für die Bewältigung des Fachkräftemangels. Am 16. März 2026 wurden vom Statistischen Bundesamt vorläufige Ergebnisse zur Zahl der bundesweit neuen Ausbildungsverträge in der Pflege veröffentlicht. Demnach stieg die Zahl der Neuverträge in 2025 im Vergleich zum Vorjahr um 8 % bzw. um 4.900, von 59.400 auf 64.300. Mit rund 158.000 Personen befanden sich damit im Jahr 2025 so viele Menschen in einer Ausbildung zur Pflegefachperson wie noch nie seit Einführung der generalistischen Pflegeausbildung. Im gleichen Jahr waren bundesweit 1.800 Studierende für ein Pflegestudium (Bachelor) eingeschrieben. In den veröffentlichten Ergebnissen werden Abbrecher:innenquoten und Verbleibzahlen (noch) nicht ausgewiesen.

Das Sozialreferat ist im Rahmen des regelmäßig tagenden Runden Tisches Generalistik im steten Austausch mit den hiesigen Pflegeschulen, um zu eruieren, wie diese bei der weiteren Ausweitung ihrer Ausbildungskapazitäten unterstützt werden können. Durch die Einbindung der Nibelungen Wohnbau GmbH und der Ausländerbehörde konnten den Schulen und Trägern bereits Wege aufgezeigt werden, Probleme bei der Wohnungssuche und der Verlängerung von Aufenthaltstiteln im Übergang zur Festanstellung zu reduzieren. Die ebenfalls durchgeführte jährliche Monitoringerhebung zeigt, dass seit Einführung der generalistischen Pflegeausbildung auch in Braunschweig die Zahl der Auszubildenden stetig gesteigert werden konnte: von 508 in 2021, auf 632 in 2022, auf 673 in 2023 und schließlich auf 699 in 2024 (jeweils Stichtag 31.10.). Die für die Jahre 2022 bis 2024 jeweils vorliegende, leicht schwankende Abbrecher:innenquote lag bei 7,2 % (46 Personen) in 2022, 6,2 % (42 Personen) in 2023 und 7,3 % (51 Personen) in 2024.

Die Pflegeeinrichtungen als Träger der Ausbildung und die hiesigen Pflegeschulen bekunden

ihren Willen zur weiteren Ausweitung der Ausbildungskapazitäten ebenso wie zur Reduktion der Abbrecher:innenquote. Als limitierende Faktoren werden seitens der Schulen insbesondere die folgenden genannt:

- zu wenig Bewerber:innen,
- zu niedriges Ausgangsqualifikationsniveau vieler Bewerber:innen,
- zu wenig Praxisplätze in der Pädiatrie, Psychiatrie und ambulanten Pflege,
- zu wenig Lehrkräfte bzw. zu hohe qualifikatorische Anforderungen (Masterniveau) sowie
- fehlende Refinanzierung für Schulsozialarbeit in nicht-staatlichen Pflegeschulen.

Als Träger der „Helene Engelbrecht Schule“ und des dortigen Bildungsgangs „Berufsfachschule Pflege“ ist die Stadt Braunschweig auch direkt in der Ausbildung des Pflegenachwuchses engagiert. In 2026 werden dort insgesamt 75 Auszubildende der Pflege beschult. Im Rahmen des Förderprogramms Landesinitiative n-21 des Niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung wurde dort im Oktober 2025 das „Innovations- und Zukunftszentrum Pflege (IuZ-Pflege)“ eröffnet. Vor dem Hintergrund des Personalmangels in der Pflege erhalten Auszubildende, Praxisanleitende und Lehrpersonal hier die Möglichkeit, den Einsatz personalsubstituierender Technik wie Pflegeroboter und digital assistive Systeme zu erlernen und weitere elektronische und KI-gestützte Geräte auszuprobieren. Im sogenannten SimLab können medizinische und pflegerische Versorgung zudem simuliert und anschließend ausgewertet werden. Insgesamt wurden rund 330.000 Euro investiert. Das Angebot ist eines von mehreren Leuchtturmprojekten und in diesem Zuschnitt landesweit einzigartig.

Weiterhin ist in Braunschweig das Peter L. Reichertz Institut für Medizinische Informatik ansässig, das seit mehr als 50 Jahren Medizinische Informatik an der TU Braunschweig und der Medizinischen Hochschule Hannover lehrt, erforscht und entwickelt. Das Institut und die Nibelungen-Wohnbau-GmbH pflegen ein enges Kooperationsverhältnis und sind in dem Bereich technikassistiertes Wohnen gemeinsam aktiv.

Darüber hinaus betreibt das Städtische Klinikum Braunschweig als 100-%ige Tochter der Stadt die größte ansässige Pflegeschule. In 2026 werden dort 216 Auszubildende beschult. Zudem bietet das Klinikum jährlich 110-120 Auszubildenden anderer Träger und Schulen einen Platz für den akutklinischen Praxiseinsatz.

Neben der Ausbildung gilt die Anwerbung von Personal aus dem Ausland als Schlüssel zur Abfederung des demographiebedingten Fachkräftemangels (s. Ergebnisse Braunschweiger Pflegekonferenz 2023; www.braunschweig.de/ahpp). Die erfolgreich angeworbenen (angehenden) Fachkräfte müssen in Braunschweig gehalten werden. Eine aktive Willkommens- und Integrationskultur ist daher von zentraler Bedeutung. Neben vielfältigen betriebsinternen Angeboten von Trägern und Pflegeschulen ist die Verwaltung aktiv. Die Mitgliedschaft im und Teilnahme am Fachkräftebündnis SüdOstniedersachsen und dessen Aktivitäten (z.B. Imagekampagnen für den Pflegeberuf) sowie die Einrichtung des Welcome Centers als Anlaufstelle für internationale Fachkräfte und hiesige Unternehmen seien als Beispiele genannt. Zudem engagiert sich das Sozialreferat wie folgt:

- Bereitstellung von Informationsmaterialien in verschiedenen Sprachen (Türkisch, Englisch, Arabisch u. a.)
- Netzwerkarbeit im Bereich der Unterstützung bei Anerkennung ausländischer Abschlüsse durch lokale Beratungsstellen
- Mitwirkung im Netzwerk Vielfalt in Unternehmen
- Runder Tisch Arbeitsmarktintegration als Aufbau eines Netzwerks zwischen kommunalen Unternehmen, Handwerksbetrieben und internationalen Fachkräften
- Beratungsangebot des Welcome Centers für lokale Betriebe zu Diversity, Anti-Diskriminierung und interkultureller Kompetenz
- Unterstützung und Bekanntmachung bei Freizeit- und Bildungsangeboten, um soziale Kontakte zu erleichtern über einen geplanten Newsletter im Bereich Integration

- Förderung von Interkulturellen Vereinen und Begegnungsprojekten über die Richtlinie Integration
- Öffentlichkeitsarbeit des Sozialreferats, die Vielfalt sichtbar macht und Vorurteile abbaut
- Unterstützung der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle.

Weitere Maßnahmen werden im Zuge der anstehenden Integrationsplanung und assoziierter Beteiligungsprozesse geplant. Schon jetzt werden zudem viele bestehende verwaltungsexterne Angebote von Netzwerkpartner:innen und Beratungsstellen durch städtische Zuwendungen unterstützt. Die Förderung der sozialen Integration von Fachkräften kann jedoch nicht alleinig von Verwaltung, Trägern und Vereinen bewältigt werden. Vielmehr ist das zivilgesellschaftliche Engagement der gesamten Stadtgesellschaft gefragt.

Letzteres gilt auch für den Umgang mit den begrenzten professionell-pflegerischen Versorgungskapazitäten insgesamt. Bei wachsendem Bedarf und stagnierenden, gegebenenfalls rückläufigen professionellen Versorgungskapazitäten müssen nicht nur pflegende An- und Zugehörige unterstützt, befähigt und gestärkt werden. Im Sinne einer sorgenden Gemeinschaft werden perspektivisch auch nicht unmittelbar Betroffene ehrenamtlich betreuerische und pflegerische Aufgaben übernehmen müssen.

In Heimprüfungen zeigt sich, dass ein nicht unerheblicher Teil der Braunschweiger Heimbetreiber nur restriktiv von der Möglichkeit Gebrauch macht, Fachkraftaufgaben an Nichtfachkräfte in der Pflege zu delegieren. Das niedersächsische Heimrecht schränkt den Umfang der delegierbaren Fachkraftaufgaben abseits der Vorbehaltsaufgaben nach § 4 Pflegeberufegesetz formal nicht ein, jedoch stehen laut den befragten Einrichtungsleitungen insbesondere zu wenig geeignete Pflegeassistent:innen zur Verfügung, um entsprechend ihres Qualifikationsniveaus delegierbare Aufgaben zu übernehmen. Die durch das neue Personalbemessungsverfahren in der vollstationären Pflege beabsichtigte Entlastung von Pflegefachpersonen durch Umverteilung von Fachkraftaufgaben insbesondere auf die Kräfte mit staatlichem Abschluss zur Pflegeassistenz konnte insofern zumeist noch nicht umgesetzt werden.

Zu Frage 2:

Nach Einschätzung der Verwaltung kann insbesondere im Rahmen der betrieblichen Kindertagesbetreuung gut auf die Bedarfe einzelner Ziel- bzw. Berufsgruppen wie beispielsweise auch junger Pflegekräfte eingegangen werden. Ein entsprechendes Angebot mit erweiterten Öffnungszeiten für Mitarbeitende gibt es beispielsweise im Rahmen der Betriebskita des Städtischen Klinikums und der Augenklinik in Braunschweig. Die gesonderten Öffnungszeiten für Mitarbeitende werden dabei zwischen Betrieb und Kita-Träger abgestimmt. Inwieweit insbesondere junge Pflegekräfte das Angebot nutzen, muss daher beim jeweiligen Betrieb bzw. Träger erfragt werden.

In den regulären öffentlich geförderten Kindertagesstätten gibt es kein gesondertes Betreuungsangebot für Kinder junger Pflegekräfte. Erfahrungsgemäß organisieren sich auch junge Pflegekräfte als Eltern in Absprache mit ihren Arbeitgebern so, dass Kinder im Rahmen der üblichen Öffnungszeiten von Kindertagesstätten betreut werden können. In den Jahren 2018 bis 2020 wurde im Rahmen eines Pilotprojektes in vier städtischen Kindertagesstätten die Öffnungszeit ausgeweitet. Es wurde aufgrund fehlender Nachfrage jedoch wieder eingestellt.

Eine gute Alternative bzw. Ergänzung stellt auch das Angebot der Kindertagespflege dar. Das Angebot der selbständig tätigen Kindertagespflegepersonen richtet sich vorrangig an Kinder unter drei Jahren. Es kann aber bei entsprechendem zeitlichen Betreuungsbedarf (wie beispielsweise Abendstunden/Wochenende) auch nach Vollendung des dritten Lebensjahres ergänzend zur Betreuung in einer Kita in Anspruch genommen werden.

Zu Frage 3:

In der Stadt Braunschweig gibt es zehn Tagespflegeeinrichtungen. Von diesen zehn

Tagespflegen sind neun Tagespflegen offen. Eine Tagespflege ist nur für Bewohner einer betreuten Wohnform zugänglich. Da diese Tagespflegeeinrichtung keine Förderung beansprucht, liegen der Stadt keine Belegungszahlen vor und wird in den weiteren Ausführungen nicht berücksichtigt.

In den neun betrachteten Tagespflegen stehen 142 Tagespflegeplätze zur Verfügung. Durch die Struktur der Tagespflege werden Plätze von rund 400 Tagespflegegästen genutzt. Über einen Betrachtungszeitraum von drei Jahren sind die 142 Plätze je Öffnungstag im Durchschnitt von täglich rund 110 Gästen belegt. Dies entspricht einer Auslastung von rund 78 %. Die Kosten einer Tagespflegeeinrichtung werden mit einer Auslastung von lediglich 85 % refinanziert, da laut den Einrichtungen durch die wechseltägige Belegung eine wesentlich höhere Auslastung kaum zu erreichen ist. Diese 85 % refinanzierter Auslastung entsprächen einer Anzahl von rund 121 Gästen, im Durchschnitt pro Einrichtung nur ca. ein Bewohner mehr am Tag. Die Auslastungsquoten lagen zuletzt im 4. Quartal 2025 zwischen 59 % und 96 %. Allein die drei am besten ausgelasteten Einrichtungen wiesen zusammen einen Durchschnitt von 89 % auf.

Die Frage, was zu der im Vergleich konstant geringeren Auslastungsquote einzelner Einrichtungen beiträgt, war Anfang Februar 2026 Thema eines erstens informellen Austausches zwischen Sozialreferat, Seniorenbüro und Trägern von Tagespflegeeinrichtungen. Dabei wurden mögliche Einflussfaktoren diskutiert. Eine weiterführende Einordnung und die Diskussion von Maßnahmenvorschlägen ist für die nächste Zusammenkunft im April 2026 geplant.

Dr. Rentzsch

Anlage/n:
keine