



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,  
SOZIALES, TRANSFORMATION  
UND DIGITALISIERUNG

# FACHKRÄFTESTRATEGIE PFLEGE RHEINLAND-PFALZ 2025



Fachkräftestrategie Pflege  
Rheinland-Pfalz

Pflege gestalten. Zukunft sichern.

Blinden und sehbehinderten Personen wird dieses Dokument auf Wunsch auch in für sie wahrnehmbarer Form übermittelt.

# INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	5
Einleitung	6
Akteure	7
<b>Themengebiet 1: Fachkräftequalifizierung</b>	<b>8</b>
A. Handlungsfeld – Qualifizierung von arbeitslosen Menschen in RLP	10
B. Handlungsfeld – Pflegestudium	12
C. Handlungsfeld – Pflegeausbildung	13
D. Handlungsfeld – Pflegehelferausbildung	18
<b>Themengebiet 2: Fachkräftegewinnung</b>	<b>20</b>
A. Handlungsfeld – ausländische Pflegefachpersonen aus EU-Staaten	22
B. Handlungsfeld – ausländische Pflegefachpersonen aus Drittstaaten	23
C. Handlungsfeld – Gewinnung von in Rheinland-Pfalz lebenden geflüchteten Menschen für eine Tätigkeit in der Pflege	25
<b>Themengebiet 3: Fachkräftebindung</b>	<b>26</b>
A. Handlungsfeld – Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz	28
B. Handlungsfeld – Arbeitsorganisation	31
C. Handlungsfeld – Führung	32
D. Handlungsfeld – Beschäftigungsbedingungen	33
E. Handlungsfeld – Rahmenbedingungen in der Pflege	36
<b>Themengebiet 4: Digitalisierung und Innovation</b>	<b>38</b>
A. Handlungsfeld – Information und Beratung	40
B. Handlungsfeld – Organisation	41
C. Handlungsfeld – Digitale Kompetenzen	42
D. Handlungsfeld – Digitale Infrastruktur	43
Impressum	45

# Vision:

Wir stärken unser Gesundheitswesen und die Pflege in Rheinland-Pfalz und sichern eine qualitativ hochwertige Versorgung der Bürgerinnen und Bürger heute und in Zukunft!

# Mission:

Wir bringen in Rheinland-Pfalz mehr helfende Hände in die professionelle Pflege!

# VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Herausforderungen in der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung der Menschen in Rheinland-Pfalz verändern sich mit dem demografischen Wandel. In allen Versorgungsbereichen werden zunehmend mehr Pflegekräfte gebraucht. In Rheinland-Pfalz gab es im Jahr 2021 insgesamt rund 241.000 pflegebedürftige Menschen, im Jahr 2035 wird mit einer Zunahme von 16 Prozent auf dann 280.000 Pflegebedürftige gerechnet.

Es ist erwiesenermaßen eine der zentralen gesellschaftspolitischen Zielsetzung, heute und in der Zukunft eine gute und professionelle pflegerische und medizinische Versorgung der Bürgerinnen und Bürger zu sichern. Dieser Herausforderung stelle ich mich gemeinsam mit unseren rheinland-pfälzischen Partnerinnen und Partnern im Gesundheitswesen und in der Pflege.

Zu guten Beschäftigungsbedingungen in der Pflege gehört, dass ausreichend und fachlich qualifiziertes Pflegepersonal in den Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern arbeitet. Unsere Erfahrungen zeigen, dass diese Nachfrage allein über die Steigerung der Ausbildungszahlen in den Pflegeberufen zukünftig nicht mehr zu decken ist.

Es bedarf vielmehr kontinuierlicher Anstrengungen in der Fachkräftegewinnung und Fachkräftequalifizierung sowie in der Bindung von Fachkräften. Dazu zählt, das Potenzial der ausländischen Pflegekräfte stärker zu nutzen, Bemühungen im Bereich der Qualifizierung von Beschäftigten in der Pflege sowie arbeitslosen Menschen zu verstärken und auch die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

In Anbetracht der stetigen Herausforderung, die Versorgung in Rheinland-Pfalz auch qualitativ weiterzuentwickeln, bin ich fest davon überzeugt,



dass die Digitalisierung und neue Innovationen in der Pflege zukunftsweisende Beiträge zur Entlastung und Unterstützung der Pflege leisten können.

Mit der „Fachkräftestrategie Pflege Rheinland-Pfalz 2025“ führen wir gemeinsam mit unseren langjährigen Partnerinnen und Partnern des Gesundheitswesens und der Pflege in Rheinland-Pfalz unsere gemeinsamen Aktivitäten im Bereich der Fachkräftesicherung Pflege fort.

In den verschiedenen Fachkräfteinitiativen der vergangenen Jahre haben wir in der Pflege viel erreicht. Ich danke allen beteiligten Akteuren aus der Pflege und dem Gesundheitswesen für die gute Zusammenarbeit und die große Unterstützung.

Es gilt nun, die erfolgreichen Aktivitäten fortzusetzen und dabei auch neue Wege zu gehen. Rheinland-Pfalz stellt sich dieser Aufgabe. Ich bin der festen Überzeugung, dass auch die „Fachkräftestrategie Pflege Rheinland-Pfalz 2025“ einen wichtigen Beitrag dazu leisten wird, dass auch zukünftig die Menschen hier im Land sagen: „Hier bin ich gut versorgt.“

Dörte Schall  
Ministerin für Arbeit, Soziales,  
Transformation und Digitalisierung

# EINLEITUNG

Das Land Rheinland-Pfalz führt gemeinsam mit den Partnerinnen und Partnern im Gesundheitswesen und in der Pflege seit über einem Jahrzehnt erfolgreich Initiativen zur Fachkräftesicherung in der Pflege durch. In der „Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Pflege 2012–2015“ konnte die Zahl der Absolventinnen und Absolventen in der Altenpflegeausbildung um 31 Prozent, in der Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung um 17 Prozent und in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflegeausbildung um 13 Prozent gesteigert werden.

In der „Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative 2.0, 2018–2020“ konnte die Zahl der Auszubildenden in der Pflege noch einmal von 6.760 auf 6.791 leicht gesteigert werden. Dies ist insofern beachtlich, da im Schuljahr 2020/21 deutschlandweit die neue generalistische Pflegeausbildung eingeführt wurde. Die Reform der Pflegeausbildung stellte alle beteiligten Akteure vor große Herausforderungen, die gemeinsam in Rheinland-Pfalz erfolgreich bewältigt werden konnten.

Im Jahr 2020 veränderte die Corona-Pandemie das Gesundheitswesen und die Pflege weltweit. Die Pflegekräfte standen stärker im Fokus der Öffentlichkeit und die Beschäftigungsbedingungen sowie die Fachkräftesituation in der Pflege wurden kritisch hinterfragt. Auch die Ausbildung stand im Rahmen der pandemiebedingten Schulschließungen vor neuen Aufgaben. Die Notwendigkeit von digitalen Lehr- und Lernmethoden für den Fernunterricht und die digitale Transformation der Arbeitswelt in der Pflege wurde schlagartig deutlich.

Das Land Rheinland-Pfalz reagierte mit der „Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Pflege 2.1, 2018–2024“. Die bisherigen fünf Handlungsfelder

der Fachkräfteinitiative Pflege wurden durch das sechste Handlungsfeld „Digitalisierung und neue Technologien in der Pflege“ erweitert. Auf Basis der Studie „digi2care“ wurde in diesem Handlungsfeld bereits in diesem Jahr die „Digitale Bildungsinitiative Pflege 2024 Rheinland-Pfalz“ für die Schulleitungen und Lehrkräfte an den Pflegeschulen auf den Weg gebracht.

Die Fachkräftesicherung in der Pflege ist vor dem Hintergrund des demografischen Wandels eine Daueraufgabe und die zentrale gesellschaftspolitische Herausforderung der nächsten Jahre. Folgerichtig sind die Fachkräftesicherungsmaßnahmen in Rheinland-Pfalz mit allen relevanten Akteuren im Gesundheitswesen und in der Pflege fortzusetzen.

Die neue „Fachkräftestrategie Pflege Rheinland-Pfalz 2025“ wird bis 2028 umgesetzt. Alle Partnerinnen und Partner der Strategie haben dabei Ziele und Maßnahmen in den Themenfeldern: **Fachkräftequalifizierung, Fachkräftegewinnung, Fachkräftebindung** sowie **Digitalisierung und Innovation** vereinbart. Wir werden dabei von der Vision „Wir stärken unser Gesundheitswesen und die Pflege in Rheinland-Pfalz und sichern eine qualitativ hochwertige Versorgung der Bürgerinnen und Bürger heute und in Zukunft!“ geleitet. Unsere Mission ist: „Wir bringen in Rheinland-Pfalz mehr helfende Hände in die professionelle Pflege!“.

Die Akteure der „Fachkräftestrategie Pflege Rheinland-Pfalz 2025“ streben gemeinsam an, weiterhin mit Engagement und Nachdruck eine menschenwürdige und gute pflegerische und medizinische Versorgung der Menschen in Rheinland-Pfalz sicherzustellen.

# AKTEURE

- Ministerium für Bildung (BM)
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung (MASTD)
- Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit (MWG)
- AOK Rheinland-Pfalz/Saarland – Die Gesundheitskasse
- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), Bezirksverwaltung Mainz
- Bundesverband Ambulante Dienste und Stationäre Einrichtungen (bad) e.V.
- Dachverband der Pflegeorganisationen Rheinland-Pfalz e.V. (DPO)
- Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen (HWG LU)
- IKK Südwest
- Katholische Hochschule Mainz
- Krankenhausgesellschaft Rheinland-Pfalz e.V.
- Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV)
- Landesverband Pflegebildung RLP e.V. (LAG)
- Landespflegekammer Rheinland-Pfalz
- PflegeGesellschaft Rheinland-Pfalz e.V. für die folgenden Verbände:
  - Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Rheinland e.V.
  - Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Pfalz e.V.
  - Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V.
  - Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.
  - Caritasverband für die Diözese Limburg e.V.
  - Caritasverband für die Diözese Mainz e.V.
  - Caritasverband für die Diözese Speyer e.V.
  - Caritasverband für die Diözese Trier e.V.
  - Der PARITÄTISCHE Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland e.V.
  - DRK-Landesverband Rheinland-Pfalz e.V.
  - Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e.V.
  - Diakonisches Werk Pfalz
  - Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.
  - Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit
  - Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz e.V.
  - Sozialverband Deutschland e.V. (Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland)
  - Unfallkasse Rheinland-Pfalz
  - Universität Trier
  - Verband Deutscher Alten- und Behindertenhilfe Landesverband Rheinland-Pfalz e.V. (VDAB)
  - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saarland (ver.di)
  - Verband der Privaten Krankenversicherung e.V.



# THEMENGEBIET 1: FACHKRÄFTEQUALIFIZIERUNG

Die Qualifizierung von Fachkräften in der Pflege ist von zentraler Bedeutung für die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Versorgung der Menschen in Rheinland-Pfalz. Angesichts des demografischen Wandels und der damit verbundenen Zunahme chronischer Krankheiten sowie der steigenden Lebenserwartung wächst der Bedarf an professioneller Pflege kontinuierlich. Diese Entwicklung stellt nicht nur eine quantitative Herausforderung dar, sondern erfordert auch eine qualitative Anpassung der Fähigkeiten und Kenntnisse der Pflegekräfte. Eine umfassende und fortlaufende Qualifizierung ist unerlässlich, um den vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden und die Pflegeberufe zukunftsfähig zu gestalten.

Die Pflegeberufe haben sich in den letzten Jahrzehnten erheblich verändert. Neue medizinische Technologien, komplexere Versorgungsbedarfe und der zunehmende Einsatz von Digitalisierung in der Pflege erfordern ein hohes Maß an Fachkompetenz. Pflegekräfte müssen heute nicht nur über fundierte medizinische und pflegerische Kenntnisse verfügen, sondern auch in der Lage sein, sich in einem interdisziplinären Umfeld zu bewegen, eigenverantwortliche Entscheidungen zu treffen und sich kontinuierlich fortzubilden.

Eine zentrale Herausforderung in der Qualifizierung von Pflegefachkräften liegt in der Anpassung der Ausbildungskonzepte und Weiterbildungsangebote an die aktuellen und zukünftigen Anforderungen des Berufs. Gleichzeitig muss die berufliche Weiterbildung gestärkt werden, um den Pflegekräften die Möglichkeit zu geben, ihre Qualifikationen kontinuierlich zu erweitern und sich auf Veränderungen in der Pflegepraxis einzustellen.

Vor diesem Hintergrund wird im Themengebiet 1 das Thema Fachkräftequalifizierung in der Pflege aus verschiedenen Perspektiven betrachtet. Es wird dargestellt, welche Anforderungen an die Qualifizierung bestehen und wie Ausbildung, Weiterbildung und Studium in der Pflege weiter-

entwickelt werden können, um den zukünftigen Herausforderungen gerecht zu werden. Um auch künftig sicherzustellen, dass ausreichend Menschen im Pflegebereich qualifiziert werden, sind vier Handlungsfelder zentral:

- A. Der Einstieg für **arbeitslose Personen** in den Pflegebereich wird durch noch gezieltere Vorqualifizierungen in der Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege ermöglicht. Informationskampagnen sorgen dafür, dass Arbeitsuchende noch besser über bereits bestehende Fördermöglichkeiten informiert werden.
- B. Die Stärkung der **akademischen Pflegeausbildung** ist ein wichtiger Baustein, um den Pflegeberuf für eine breitere Zielgruppe attraktiver zu gestalten. Die Integration erweiterter Kompetenzen erhöht die Relevanz des Pflegestudiums. Begleitende Unterstützung hilft zudem dabei, die Herausforderungen des Berufsalltags zu antizipieren.
- C. Zur Verbesserung der **Pflegeausbildung** gehören die Förderung von Teilzeitausbildungen, Anreize für Praxisanleitungen und die Verbesserung der Betreuungsschlüssel. Dies gilt insb. vor dem Hintergrund hoher Abbruchquoten. Ergänzend wird geprüft, inwiefern individuelle Lebensumstände der Auszubildenden, z. B. durch zusätzliche sprachliche Unterstützung, noch stärker berücksichtigt werden können.
- D. Der Ausbau der Qualifizierungsangebote für **an- und ungelernete Beschäftigte** wird durch die Bundesagentur für Arbeit weiterhin unterstützt. Stütz- und berufsbezogener Sprachunterricht begleiten entsprechende Maßnahmen.

## A. Handlungsfeld – Qualifizierung von arbeitslosen Menschen in RLP

### 1. Maßnahmensteckbrief:

Aufsetzen einer generalistischen Vorqualifizierung arbeitsloser Menschen für eine Beschäftigung in der Pflege

<b>Thema:</b>	Für die Fachkräftesicherung in der Pflege sind arbeitslose Menschen mit entsprechendem Potenzial stärker zu fördern.
<b>Maßnahme:</b>	Um arbeitslose Menschen mit entsprechendem Potenzial in die Pflege zu integrieren, wird durch das MASTD eine generalistische Vorqualifizierung (Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Kinderkrankenpflege) entwickelt und implementiert. Diese soll es arbeitslosen Menschen ermöglichen, eine Ausbildung in der Kranken- oder Altenpflegehilfe (ab 2027 Pflegeassistenz) oder eine Beschäftigung im Krankenhaus oder in Einrichtungen der ambulanten oder (teil)stationären Langzeitpflege aufzunehmen. Die berufliche Weiterbildung ist ein geschäftspolitischer Schwerpunkt der Bundesagentur für Arbeit. Dabei kommt der Qualifizierungsförderung im Pflegebereich eine besondere Bedeutung zu.
<b>Ziel:</b>	Arbeitslose Menschen mit entsprechendem Potenzial haben durch eine generalistische Vorqualifizierung bessere Chancen, in den Pflegearbeitsmarkt (Krankenhaus oder Langzeitpflegebereich) integriert zu werden. Durch die generalistische Vorqualifizierung werden nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Bundesagentur für Arbeit</li> </ul>

### 2. Maßnahmensteckbrief:

Transparenz über bestehende Angebote zur Beschäftigtenqualifizierung der Bundesagentur für Arbeit und des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung über (niedrigschwellige) Informationsveranstaltungen

<b>Thema:</b>	Die vielfältigen Angebote der Bundesagentur für Arbeit und des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung im Rahmen der Beschäftigtenqualifizierung in den Pflegeberufen sind nicht ausreichend bekannt.
---------------	---

<b>Maßnahme:</b>	Es werden Informationsveranstaltungen durch die Bundesagentur für Arbeit und das Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung in Zusammenarbeit mit den Verbänden der Einrichtungsträger in Rheinland-Pfalz durchgeführt. In diesen werden die Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit (berufliche Weiter- und Beschäftigungsqualifizierung) und des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung („Quali-Scheck“) präsentiert. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bewerben die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterqualifizierung bei den in der Pflege Beschäftigten mit Weiterbildungspotenzial.
<b>Ziel:</b>	Die Pflegeeinrichtungen (ambulante und stationäre Langzeitpflegeeinrichtungen) und Krankenhäuser und deren Beschäftigte mit Weiterbildungspotenzial sind besser über Fördermöglichkeiten in der Beschäftigtenqualifizierung informiert und nutzen die vorhandenen Angebote stärker.
<b>Kümmerner:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Bundesagentur für Arbeit</li> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> </ul>

### 3. Maßnahmensteckbrief:

Abschaffung der Notwendigkeit einer zusätzlichen AZAV-Zertifizierung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung für den staatlichen und staatlich anerkannten Bildungsbereich der Pflege im Hinblick auf § 176 und § 179 SGB III

<b>Thema:</b>	Die Finanzierung der Qualifizierungs- und Anpassungsmaßnahmen in der Pflege durch die Bundesagentur für Arbeit stehen im Hinblick auf die AZAV-Zertifizierung vor mehreren Herausforderungen: Es erfolgt eine zeitaufwendige, umfangreiche und kostenintensive Zertifizierung sowohl der Maßnahmen als auch der Bildungsträger.
<b>Maßnahme:</b>	Die Bundesregierung wird über die Arbeits- und Sozialministerkonferenz gebeten, § 176 und § 179 SGB III derart zu ändern, dass die Qualifizierungs- und Anpassungsmaßnahmen, die von den staatlichen und staatlich anerkannten Pflegeschulen und Hochschulen umgesetzt werden, keiner weiteren Zulassung bedürfen.
<b>Ziel:</b>	Die Abschaffung der Notwendigkeit einer zusätzlichen AZAV-Zertifizierung für staatliche und staatlich anerkannte Bildungsträger. Dadurch wären für diese Bildungsträger Qualifizierungs- und Anpassungsmaßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit förderfähig.
<b>Kümmerner:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> </ul>

## B. Handlungsfeld – Pflegestudium

### 1. Maßnahmensteckbrief:

Integration von erweiterten Kompetenzen für die selbständige Ausübung von Heilkunde in die hochschulische Pflegeausbildung

<b>Thema:</b>	Aufgrund demografischer, sozialer, medizinischer und weiterer Entwicklungen verändern sich die Anforderungen an die gesundheitliche und pflegerische Versorgung der Menschen in Rheinland-Pfalz. Erforderlich werden zunehmend interdisziplinäre Versorgungsansätze, die mit der Notwendigkeit einhergehen, die Verantwortung und die Aufgabenbereiche zwischen den Heilberufen weiterzuentwickeln. Eine besondere Rolle kommt dabei den Pflegefachpersonen zu. Vor diesem Hintergrund werden ab 2025 in der hochschulischen Pflegeausbildung erweiterte Kompetenzen in den Bereichen diabetische Stoffwechsellage, chronische Wunden und Demenz gemäß PflBG in der Fassung vom 01.01.2025 für die selbständige Ausübung von Heilkunde integriert.
<b>Maßnahme:</b>	Es erfolgt die Integration von erweiterten Kompetenzen für die selbständige Ausübung heilkundlicher Tätigkeiten in die hochschulische Pflegeausbildung gemäß § 37 Abs. 2 Pflegeberufegesetz in der ab dem 01.01.2025 geltenden Fassung.
<b>Ziel:</b>	Eigenverantwortliche und selbständige Ausübung von erweiterten heilkundlichen Tätigkeiten auf Grundlage der gesetzlichen Regelungen durch Pflegefachpersonen in Rheinland-Pfalz.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit</li> <li>■ Staatliche Hochschulen</li> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Landespflegekammer</li> </ul>

### 2. Maßnahmensteckbrief:

Fortführung der Werbeaktivitäten zur Förderung der hochschulischen Pflegeausbildung

<b>Thema:</b>	Die primärqualifizierenden Studiengänge sind bei potenziellen Studierenden nicht ausreichend bekannt.
<b>Maßnahme:</b>	Die Werbeaktivitäten zur Förderung der hochschulischen Pflegeausbildung werden fortgeführt.
<b>Ziel:</b>	Die verfügbaren Studienplätze in den primärqualifizierenden Studiengängen im Pflegebereich in Rheinland-Pfalz werden stärker ausgeschöpft.

**Kümmerer:**

- Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung
- Ministerium für Bildung
- Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit
- Staatliche Hochschulen
- Landespflegekammer

**3. Maßnahmensteckbrief:**

Einführung von Angeboten zum Umgang mit beruflich stark herausfordernden Situationen für Pflegestudierende

**Thema:**

Die Pflegestudierenden sind im Rahmen ihrer Praxiseinsätze herausfordernden Situationen ausgesetzt, u. a. dem Umgang mit dem Tod, Demenz, schweren Wunden und Schwerstpflegefällen, Gewalt/ Übergriffe. Der Umgang mit Bezugspersonen und Menschen mit Pflegebedarf kann sehr herausfordernd sein.

**Maßnahme:**

Es werden Angebote für Pflegestudierende geschaffen bzw. implementiert, die sie im Umgang mit beruflich stark herausfordernden Situationen unterstützen.

**Ziel:**

Durch Angebote zum Umgang mit beruflich stark herausfordernden Situationen werden Pflegestudierende bei der Bewältigung unterstützt. Die Abbruchquote im Pflegestudium durch die herausfordernden Situationen in der Pflegepraxis wird reduziert.

**Kümmerer:**

- Staatliche Hochschulen
- Verbände der Einrichtungsträger
- Unfallkasse Rheinland-Pfalz

## C. Handlungsfeld – Pflegeausbildung

**1. Maßnahmensteckbrief:**

Entwicklung von Maßnahmen zur Senkung der vorzeitigen Beendigung der generalistischen Pflegeausbildung

**Thema:**

Der Anteil derer, die die Pflegeausbildung vorzeitig beenden, liegt in RLP im Jahr 2023 nach Angaben der Schulstatistik bei rund 40 Prozent. Die Gründe dafür sind vielfältig.

<b>Maßnahme:</b>	Es werden zielgerichtete Maßnahmen zur Senkung der Abbruchquote eingeleitet. Dazu zählt die Förderung der Pflegeausbildung in Teilzeit, um den privaten Rahmenbedingungen potenzieller Auszubildender Rechnung zu tragen. Es wird der Bekanntheitsgrad des Instruments der Assistierten Ausbildung (AsA) der Bundesagentur für Arbeit erhöht und die Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser werden dafür sensibilisiert. Auch wird geprüft, inwieweit Arbeitsmarktprojekte im Rahmen des Europäischen Sozialfonds zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen auf den Weg gebracht werden können (Förderung von individualisierter Heranführung an die Pflegeausbildung). Darüber hinaus werden Anreize zur Übernahme und Durchführung von Praxisanleitung geschaffen und der Betreuungsschlüssel Lehrkraft/ Auszubildende den Erfordernissen angepasst. Zudem wird eruiert, wie die Schulsozialarbeit auch in staatlichen und staatlich anerkannten Pflegeschulen verankert werden kann. Dafür sind die entsprechenden leistungs- und berufsrechtlichen Voraussetzungen zur Refinanzierung zu schaffen, wofür sich das Land auf Bundesebene einsetzen wird. Ergänzend erfolgt eine individuelle bedarfsorientierte Sprachförderung für Auszubildende mit Migrationshintergrund und Mobilitätskonzepte für minderjährige Auszubildende werden geprüft. Ebenso wird untersucht, wie Wohnheime für Auszubildende in der Nähe der Praxisstelle gefördert werden können.
<b>Ziel:</b>	Die Auszubildenden in der Pflege werden unterstützt, sodass sich die Abbruchquote bei der generalistischen Pflegeausbildung verringert.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Bildung</li> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Bundesagentur für Arbeit</li> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Gewerkschaften</li> </ul>

## 2. Maßnahmensteckbrief:

Steigerung der Ausbildungszahlen in der generalistischen Pflegeausbildung

<b>Thema:</b>	Das Angebot an Pflegefachpersonen reicht nicht aus, um die Nachfrage zu decken. Im Jahr 2023 ist die Nachfrage an Pflegefachkräften um 25 Prozent gestiegen, während die Zahl der Ausbildungsanfängerinnen und Ausbildungsanfänger gegenüber 2020 nahezu konstant ist.
<b>Maßnahme:</b>	Die Träger der praktischen generalistischen Ausbildung erhöhen die Zahl ihrer Ausbildungsplätze, die Refinanzierung der Ausbildungskosten erfolgt gemäß § 26 PflBG. Über eine Werbekampagne wird für die Pflegeausbildung landesweit geworben. Die offenen Ausbildungsstellen werden der Bundesagentur für Arbeit gemeldet, um den konkreten Bedarf abzubilden.



<b>Ziel:</b>	Die Steigerung der Ausbildungszahlen durch mehr Angebote an Ausbildungsplätzen bei den Trägern der praktischen Pflegeausbildung in Rheinland-Pfalz.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Alle Partnerinnen und Partner der Fachkräftestrategie Pflege Rheinland-Pfalz im Rahmen ihrer Möglichkeiten</li> </ul>

### 3. Maßnahmensteckbrief:

Intensivieren von gemeinsamer Zusammenarbeit in Lernortkooperationen und Ausbildungsverbänden

<b>Thema:</b>	Die Qualität der Kooperation der verschiedenen Lernorte – Träger der praktischen Ausbildung, Pflegeschule und weitere an der Ausbildung beteiligte Einrichtungen – ist für die Qualität der Pflegeausbildung ein entscheidendes Kriterium.
<b>Maßnahme:</b>	Zur Sicherung und erfolgreichen Gestaltung dieser Zusammenarbeit schließen die Beteiligten Kooperationsverträge und arbeiten in Ausbildungsverbänden zusammen. Es werden zur Unterstützung der Beteiligten regionale Koordinierungsstellen und eine Beratungsstelle eingerichtet. Die Projektstelle zur Begleitung der Fachkräftestrategie Pflege Rheinland-Pfalz 2025 organisiert jährliche Treffen der regionalen Koordinierungsstellen und berät zu Ausbildungsverbänden.
<b>Ziel:</b>	Regionale Koordinierungsstellen sind durch die Projektstelle zur Begleitung der Fachkräftestrategie Pflege Rheinland-Pfalz 2025 auf jährlichen Veranstaltungen beraten, damit ausreichende Kooperationen für eine gute Umsetzung der Pflegeausbildung in Rheinland-Pfalz gebildet werden können. Ebenfalls sind die Träger der praktischen Ausbildung zu Ausbildungsverbänden durch die Projektstelle zur Begleitung der Fachkräftestrategie Pflege Rheinland-Pfalz beraten.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Bildung</li> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Projektstelle zur Begleitung der Fachkräftestrategie Pflege Rheinland-Pfalz</li> </ul>

### 4. Maßnahmensteckbrief:

Fortführung der Werbeaktivitäten zur Förderung der generalistischen Pflegeausbildung

<b>Thema:</b>	Die generalistische Pflegeausbildung ist bei potenziellen Auszubildenden nicht ausreichend bekannt.
<b>Maßnahme:</b>	Die landesweite Fortführung der Werbeaktivitäten für die generalistische Pflegeausbildung.
<b>Ziel:</b>	Die Ausschöpfung der verfügbaren Ausbildungsplätze durch die Steigerung der Zahl der Bewerberinnen und Bewerber.

<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Ministerium für Bildung</li> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Landespflegekammer</li> </ul>
------------------	--

### 5. Maßnahmensteckbrief:

Einführung von Angeboten für Pflegeauszubildende zum Umgang mit beruflich stark herausfordernden Situationen

<b>Thema:</b>	Die Pflegeauszubildenden sind im Rahmen ihrer Praxiseinsätze herausfordernden Situationen ausgesetzt, u. a. dem Umgang mit dem Tod, Demenz, schweren Wunden und Schwerstpflegefällen, Gewalt/ Übergriffe. Der Umgang mit Bezugspersonen und Menschen mit Pflegebedarf kann sehr herausfordernd sein.
<b>Maßnahme:</b>	Es werden Angebote für Pflegeauszubildende geschaffen bzw. implementiert, die im Umgang mit beruflich stark herausfordernden Situationen unterstützen.
<b>Ziel:</b>	Durch die Angebote zum Umgang mit beruflich stark herausfordernden Situationen werden Pflegeauszubildende bei deren Bewältigung unterstützt. Die Abbruchquote in der Pflegeausbildung durch die herausfordernden Situationen in der Pflegepraxis wird reduziert.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Unfallkasse Rheinland-Pfalz</li> </ul>

### 6. Maßnahmensteckbrief:

Erhöhung der Quereinstiege in den Pflegeberuf

<b>Thema:</b>	Der Bedarf an Pflegefachpersonen lässt sich nicht allein durch die Ausbildung von Absolventinnen und Absolventen der allgemeinbildenden Schulen decken.
<b>Maßnahme:</b>	Durch Beratung, Information über die Gewinnung und Fördermöglichkeiten, Anreize und Unterstützungsangebote sowie Konzepte für die betriebliche Einarbeitung wird Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern die abschlussorientierte Qualifizierung in einem Pflegeberuf ermöglicht. Zudem wird diese Zielgruppe in die Werbekampagne für die Pflegeausbildung einbezogen.
<b>Ziel:</b>	Die Zahl der Menschen, die sich auch im höheren Alter für eine Pflegeausbildung entscheiden, steigt.

<b>Kümmerner:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Bundesagentur für Arbeit</li> <li>■ Gewerkschaften</li> <li>■ Landespflegekammer</li> </ul>
-------------------	---

## D. Handlungsfeld – Pflegehelferausbildung

### 1. Maßnahmensteckbrief:

Fortführen von Qualifizierungen von an- und ungelernt in der Pflege Beschäftigten

<b>Thema:</b>	Mit dem Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) ist der § 113c Sozialgesetzbuch Elftes Buch (SGB XI) „Personalbemessung in Pflegeeinrichtungen“ neu geregelt worden. Die Vorschrift ermöglicht die Refinanzierung einer gesetzlich definierten Personalmenge, was einen Teilschritt zur Umsetzung des neuen Personalbemessungsverfahrens darstellt. Die Umsetzung erfordert die Qualifizierung von an- und ungelernt in der Pflege Beschäftigten als mögliche Lösung für den bestehenden Fachkräfteengpass.
<b>Maßnahme:</b>	An- und ungelernt in der Pflege Beschäftigten mit Weiterbildungspotenzial wird ein Angebot zur Qualifizierung zur/ zum staatlich anerkannten Altenpflegehelferin bzw. Altenpflegehelfer bzw. Pflegehelferin bzw. Pflegehelfer zur Umsetzung des § 113c SGB XI unterbreitet. Die Pflegeeinrichtungen suchen aktiv die Bundesagentur für Arbeit für eine Beratung zur Beschäftigtenförderung auf.
<b>Ziel:</b>	Die Zahl der Beschäftigten in der Pflege mit Berufsabschluss steigt. Das Personalbemessungsinstrument gemäß § 113c SGB XI wird in Rheinland-Pfalz umgesetzt.
<b>Kümmerner:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Ministerium für Bildung</li> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Bildungsträger</li> <li>■ Bundesagentur für Arbeit</li> </ul>

## 2. Maßnahmensteckbrief:

Evaluation und Fortführen der Assistierte Ausbildung in der Krankenpflegehilfe zur Senkung der Abbruchquote

<b>Thema:</b>	Die Quote der Ausbildungsabbrüche in der Krankenpflegehilfeausbildung in RLP liegt im Jahr 2023 bei rund 40 Prozent. Viele Auszubildende können ohne individuelle Förderung die Ausbildung in der Krankenpflegehilfe nicht erfolgreich absolvieren.
<b>Maßnahme:</b>	Die Auszubildenden in der Krankenpflegehilfe werden durch Stützunterricht gefördert und durch sozialpädagogisches Coaching begleitet. Hierzu zählt bei Bedarf auch berufsbezogener Sprachunterricht.
<b>Ziel:</b>	Durch den Förderansatz „Assistierte Ausbildung in der Krankenpflegehilfe“ des MASTD reduziert sich die Abbruchquote und die Zahl der Absolventinnen und Absolventen steigt.
<b>Kümmerner:</b>	■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung



## THEMENGEBIET 2: FACHKRÄFTEGEWINNUNG

Die Gewinnung von Fachkräften in der Pflege stellt eine der größten Herausforderungen des deutschen Gesundheitswesens dar. Angesichts des demografischen Wandels, der zunehmenden Alterung der Bevölkerung und des steigenden Bedarfs an pflegerischen Leistungen wird das Thema der Fachkräftegewinnung immer drängender. Schon heute zeichnet sich ein hoher Bedarf an qualifizierten Pflegekräften in Rheinland-Pfalz ab. Diese hohe Nachfrage betrifft Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen gleichermaßen. Der Fachkräftengpass in der Pflege ist ein akutes Problem, das viele Gesundheitssysteme vor große Herausforderungen stellt. Die traditionelle Inlandsrekrutierung reicht nicht aus, um diesen Bedarf zu decken, weshalb die Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte eine notwendige und sinnvolle Ergänzung darstellt.

Ohne die Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland droht eine Überlastung der bestehenden Pflegekräfte, was zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, einer erhöhten Fluktuation und letztlich zu einer Abnahme der Pflegequalität führen kann. Ausländische Pflegekräfte können dazu beitragen, diese Lücken zu füllen und die Versorgung der Patientinnen und Patienten und Pflegebedürftigen sicherzustellen. Durch die Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte können Personalengpässe überbrückt werden, insbesondere in Regionen und Einrichtungen, die besonders stark vom Fachkräftengpass betroffen sind. Dies ist besonders wichtig, um die Kontinuität der Pflege sicherzustellen und die Versorgung der Menschen in Rheinland-Pfalz nicht zu gefährden.

Im Themengebiet 2 werden die aktuellen Herausforderungen, Strategien und Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung in der Pflege beschrieben. Es wird dargestellt, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um den Fachkräftengpass langfristig zu bekämpfen und die Pflegeberufe zukunftssicher zu gestalten. Zur Fachkräftegewinnung wurden drei zentrale Handlungsfelder identifiziert:

- A. **Pflegekräfte aus ausgewählten EU-Staaten** stellen noch immer eine relevante Ressource zur Minderung der Fachkräftelücke dar. Es ist künftig entscheidend, ihren mittel- bis langfristigen Verbleib im Beruf zu gewährleisten. Dazu gehören insb. Sprachförderungsprogramme, die den Anforderungen der Fachsprache Pflege gerecht werden.
- B. Die Integration von **Pflegekräften aus Drittstaaten** erfordert in Zukunft noch gezieltere Rekrutierungsstrategien. Dazu gehört sowohl Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser noch stärker im Vorfeld etwaiger Anwerbemaßnahmen, etwa beim Onboarding-Prozess, zu unterstützen als auch innovative Wege bei der zielgruppenspezifischen Ansprache im Ausland zu beschreiten.
- C. Das Potenzial zur Verringerung der Fachkräftelücke durch **geflüchtete Menschen, die bereits in Rheinland-Pfalz leben**, wird noch stärker genutzt. Mithilfe arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen wird die Bereitschaft von Unternehmen zur gezielten Integration dieser Zielgruppe in den Pflegearbeitsmarkt gefördert.

## A. Handlungsfeld – ausländische Pflegefachpersonen aus EU-Staaten

### 1. Maßnahmensteckbrief:

Integration von ausländischen Pflegefachpersonen aus EU-Staaten

<b>Thema:</b>	Die bestehende Nachfrage an Pflegefachpersonen in Rheinland-Pfalz lässt sich nicht allein mit dem vorhandenen Potenzial in Rheinland-Pfalz decken.
<b>Maßnahme:</b>	Um den Fachkräfteengpass in der Pflege in Rheinland-Pfalz zu reduzieren, verstärken alle Akteure ihre Bemühungen, die Integration (Gewinnung und Bindung) von Pflegefachpersonen aus dem EU-Ausland in den hiesigen Pflegearbeitsmarkt zu intensivieren.
<b>Ziel:</b>	Die Zahl der in Rheinland-Pfalz tätigen Pflegefachpersonen aus dem EU-Ausland steigt.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Landespflegekammer</li> <li>■ Gewerkschaften</li> <li>■ Bundesagentur für Arbeit</li> </ul>

### 2. Maßnahmensteckbrief:

Sprachförderung von ausländischen Pflegefachpersonen aus EU-Staaten

<b>Thema:</b>	Die Pflegefachpersonen aus EU-Staaten, die in Rheinland-Pfalz in der Pflege arbeiten, benötigen oftmals Unterstützung, um auf das Niveau Fachsprache Pflege B2 im Deutschen zu gelangen.
<b>Maßnahme:</b>	Um die Sprachkompetenz der ausländischen Pflegepersonen zu verbessern, werden sie durch ein Sprachförderungsprogramm unterstützt. Dies fördert die berufliche Integration von Pflegefachpersonen aus dem EU-Ausland auf dem Weg zum Niveau Fachsprache Pflege B2 und führt zu einer höheren Sicherheit in der medizinischen und pflegerischen Versorgung der Menschen in Rheinland-Pfalz.
<b>Ziel:</b>	Die Pflegefachpersonen aus dem EU-Ausland erreichen durch ein Sprachförderprogramm das Niveau Fachsprache Pflege B2.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> </ul>

## B. Handlungsfeld – ausländische Pflegefachpersonen aus Drittstaaten

### 1. Maßnahmensteckbrief:

Information über die Gewinnung und Integration von ausländischen Pflegefachpersonen aus Drittstaaten

<b>Thema:</b>	Die Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser in Rheinland-Pfalz sind unzureichend über die Gewinnung und Integration ausländischer Pflegefachpersonen informiert.
<b>Maßnahme:</b>	Um den Fachkräfteengpass in Rheinland-Pfalz zu reduzieren, werden die Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser über geeignete Informationskanäle/ -formate über die Möglichkeit der Gewinnung und Integration ausländischer Pflegefachpersonen informiert. Das Land unterstützt beim Aufbau entsprechender Beratungsangebote.
<b>Ziel:</b>	Die Zahl der Pflegefachpersonen aus Drittstaaten, die in Rheinland-Pfalz in der Pflege arbeiten, steigt. Dabei sind die Vermittlungsabsprachen der Bundesagentur für Arbeit mit den Arbeitsverwaltungen der Partnerländer zu berücksichtigen.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Bundesagentur für Arbeit</li> <li>■ Pflege- und Krankenkassen</li> </ul>

### 2. Maßnahmensteckbrief:

Integration von ausländischen Pflegefachpersonen aus Drittstaaten

<b>Thema:</b>	Die Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser benötigen Unterstützung bei der Integration (Onboarding) von ausländischen Pflegefachpersonen aus Drittstaaten.
<b>Maßnahme:</b>	Um die Einarbeitungszeit und die damit verbundenen Kosten zu reduzieren, wird ein standardisierter Onboarding-Prozess für alle Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser entwickelt und implementiert. Dieser umfasst u. a. Einführungstage, Schulungen, Mentoring und die Bereitstellung aller notwendigen Ressourcen (Hilfe bei der Wohnungssuche, Behördengänge, Führerschein).
<b>Ziel:</b>	Die Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser werden sowohl bei der Gewinnung ausländischer Kräfte sowie beim Onboarding-Prozess unterstützt und dadurch die Integration und Berufszufriedenheit von ausländischen Pflegefachpersonen verbessert.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Landespflegekammer</li> </ul>

### 3. Maßnahmensteckbrief:

Optimierung der Anerkennungsmaßnahmen für ausländische Pflegefachpersonen aus Drittstaaten

<b>Thema:</b>	Die finanzielle Förderung von Anpassungsmaßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit ist nur über eine Zertifizierung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) für staatliche und staatlich anerkannte Pflegeschulen möglich.
<b>Maßnahme:</b>	Die Bundesregierung wird über die Arbeits- und Sozialministerkonferenz gebeten, § 176 und § 179 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) derart zu ändern, dass die Qualifizierungen, die von den staatlichen und staatlich anerkannten Pflegeschulen und Hochschulen umgesetzt werden und zur Anerkennung der beruflichen Abschlüsse führen, keiner weiteren Zulassung bedürfen.
<b>Ziel:</b>	§ 176 und § 179 SGB III soll dahingehend geändert werden, dass die staatlichen und staatlich anerkannten Pflegeschulen und Hochschulen keiner weiteren Zertifizierung bedürfen.
<b>Kümmerner:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> </ul>

### 4. Maßnahmensteckbrief:

Sprachförderung von ausländischen Pflegefachpersonen aus Drittstaaten

<b>Thema:</b>	Die Pflegefachpersonen aus Drittstaaten benötigen Unterstützung, um vom erforderlichen Sprachniveau B1 bei der Erlangung der Aufenthaltserlaubnis auf das Niveau Fachsprache B2 im Deutschen zu gelangen.
<b>Maßnahme:</b>	Um die Sprachkompetenz der ausländischen Pflegepersonen zu verbessern, werden sie durch ein Sprachförderungsprogramm unterstützt. Dies fördert die berufliche Integration von Pflegefachpersonen aus Drittstaaten auf dem Weg zum Niveau Fachsprache Pflege B2 und führt zu einer höheren Sicherheit in der medizinischen und pflegerischen Versorgung der Menschen in Rheinland-Pfalz.
<b>Ziel:</b>	Die Pflegefachpersonen aus Drittstaaten erreichen durch ein Sprachförderprogramm das Niveau Fachsprache Pflege B2.
<b>Kümmerner:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Ministerium für Bildung</li> </ul>

**5. Maßnahmensteckbrief:**

Prüfung der erweiterten Nutzung der Online-Plattform „Make-it-in-Rheinland-Pfalz“

<b>Thema:</b>	Die Pflegefachpersonen aus Drittstaaten sind unzureichend über die Vorteile von Rheinland-Pfalz als Lebens- und Arbeitsort sowie über die beruflichen Möglichkeiten als Pflegefachkraft in der Region informiert.
<b>Maßnahme:</b>	Es wird geprüft, wie die Online-Plattform „Make-it-in-Rheinland-Pfalz“ auch für die Anwerbung und Vernetzung von ausländischen Pflegefachpersonen genutzt werden kann.
<b>Ziel:</b>	Die Online-Plattform „Make-it-in-Rheinland-Pfalz“ wird auch für die Gewinnung und Integration von ausländischen Pflegefachpersonen stärker genutzt.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> </ul>

## C. Handlungsfeld – Gewinnung von in Rheinland-Pfalz lebenden geflüchteten Menschen für eine Tätigkeit in der Pflege

**1. Maßnahmensteckbrief:**

Gewinnung von in Rheinland-Pfalz lebenden geflüchteten Menschen für die Pflege

<b>Thema:</b>	Das Potenzial der in Rheinland-Pfalz lebenden geflüchteten Menschen für die Arbeits- und Fachkräftesicherung in der Pflege ist noch nicht voll ausgeschöpft.
<b>Maßnahme:</b>	Um die Integration der geflüchteten Menschen in den Pflegearbeitsmarkt und die Bereitschaft der Unternehmen zur Einstellung zu fördern, werden durch das MASTD weitere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen aufgesetzt. Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt mittels Beratung, Vermittlung und Qualifizierung und informiert über die guten Beschäftigungsaussichten in der Pflege. Das Land stellt seine Erkenntnisse zu den vorhandenen Potenzialen zur Verfügung.
<b>Ziel:</b>	Die Potenziale der geflüchteten Menschen in Rheinland-Pfalz werden stärker zur Fachkräftesicherung in der Pflege genutzt.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Bundesagentur für Arbeit</li> </ul>



# THEMENGEBIET 3: FACHKRÄFTEBINDUNG

Die Bindung von Fachkräften in der Pflege ist ein zentrales Thema im Gesundheitswesen, das in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen hat. Ein zunehmender Fachkräfteengpass, hohe Arbeitsbelastung und eine alternde Belegschaft tragen dazu bei, dass Pflegekräfte ihren Beruf vorzeitig verlassen. Angesichts des demografischen Wandels und der steigenden Nachfrage nach pflegerischen Leistungen ist es jedoch von entscheidender Bedeutung, nicht nur ausreichend qualifizierte Pflegekräfte zu gewinnen, sondern diese auch langfristig im Beruf zu halten. Die Fachkräftebindung wird somit zu einem Schlüsselfaktor, um die Qualität der Pflege sicherzustellen und die Kontinuität in der Versorgung der Patienten zu gewährleisten.

Häufig genannte Gründe für eine vorzeitige Berufsaufgabe sind neben der hohen physischen und psychischen Belastung auch unzureichende Anerkennung, mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten und eine unzureichende Work-Life-Balance. Vor allem die Arbeitsbedingungen spielen eine zentrale Rolle: Überlastung durch Personalmangel, Schichtarbeit und die fehlende Möglichkeit, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen, tragen erheblich zur Unzufriedenheit im Beruf bei. Um Pflegekräfte langfristig zu binden, bedarf es umfassender Maßnahmen, die auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Anerkennung der beruflichen Leistung und die Förderung der beruflichen Entwicklung abzielen. Eine attraktive Vergütung, flexible Arbeitszeitmodelle und ein unterstützendes Arbeitsumfeld sind ebenso wichtig wie Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und ein respektvoller Umgang mit den Mitarbeitenden. Auch die Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz und eine Kultur der Wertschätzung tragen maßgeblich zur Zufriedenheit der Pflegekräfte bei und reduzieren die Fluktuationsquote.

Im Themengebiet 3 wird die Fachkräftebindung in der Pflege beschrieben. Es wird erörtert, welche Strategien und Maßnahmen erfolgreich sein können, um Pflegekräfte langfristig an ihren Beruf zu binden und welche Rolle die Führungskräfte dabei spielen. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, setzen die Maßnahmen zur Fachkräftebindung an fünf Handlungsfeldern an:

- A. **Betriebliche Gesundheitsprogramme**, die sowohl verhältnis- als auch verhaltenspräventive Maßnahmen umfassen, fördern die Gesundheit der Pflegekräfte und reduzieren ungesunde Arbeitsweisen. Einen Baustein insb. für ältere beruflich Pflegende stellt dabei ein verstärkter kompetenz- und lebensphasenorientierter Personaleinsatz dar.
- B. Die **Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen**, inkl. der Möglichkeit von Homeoffice für administrative Tätigkeiten, verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Eine klare Strukturierung der Aufgaben- und Tätigkeitsprofile trägt zudem zur Stressreduktion und Optimierung der Zusammenarbeit unterschiedlicher Berufsgruppen bei.
- C. Die kontinuierliche Schulung von Führungskräften in **mitarbeiterorientierter Führung** und im Umgang mit interkulturellen Teams gewährleistet ein noch inklusiveres Arbeitsumfeld. Auf diese Weise wird auch die Berufszufriedenheit gesteigert.
- D. **Gute Beschäftigungsbedingungen** bedeuten vor allem das Herstellen von leistungs- und vergütungsrechtlichen Rahmenbedingungen für die heilkundlichen Tätigkeiten nach dem Pflegeberufegesetz, ein Intensivieren der Entbürokratisierung und der Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten.
- E. Lokale Sozialräume und ambulante Versorgungssettings werden noch stärker ausgestaltet und ausgebaut, um die **Rahmenbedingungen in der Pflege** zu verbessern. Rückgewinnungsprogramme erleichtern den häufig schwierigen Wiedereinstieg in den Pflegeberuf. Ergänzend wird ein Quereinstieg in den Pflegeberuf noch gezielter unterstützt.

## A. Handlungsfeld – Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

### 1. Maßnahmensteckbrief:

Stabilisierung der Teilzeitquote

<b>Thema:</b>	Zum einen sind 80 Prozent der Beschäftigten in der Pflege Frauen, zum anderen nimmt der Männeranteil bei der Kinderbetreuung zu. Vor diesem Hintergrund gibt es Lebensphasen, in denen familiäre Aufgaben relevanter als der Beruf sind. Die Verringerung der Teilzeitquote birgt daher ein erhöhtes Fluktuationsrisiko.
<b>Maßnahme:</b>	Es wird seitens der Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser eine Work-Life-Balance unterstützt, die zu einer Stabilisierung der Teilzeitquote führt.
<b>Ziel:</b>	Die Senkung der Zahl der Fluktuationen und eine Verlängerung der Verweildauer im Pflegeberuf.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Unfallkasse Rheinland-Pfalz</li> <li>■ Institut für Management und Innovation &amp; Forschungsnetzwerk Gesundheit der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen</li> </ul>

### 2. Maßnahmensteckbrief:

Verbesserung der betrieblichen Gesundheitsförderung

<b>Thema:</b>	Die Gesundheitspotenziale der beruflich Pflegenden sind nicht ausreichend gestärkt, die Erkrankungsrisiken in der Pflege sind hoch und gesundheitliche Kompetenzen sowie die Arbeitsfähigkeit von beruflich Pflegenden sind zu verbessern.
<b>Maßnahme:</b>	Verhältnis- und verhaltensbezogene Maßnahmen sind in den Unternehmen im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprogrammes weiterzuentwickeln. Die Leitungs- und Führungskräfte sind zu unterstützen, um gesundheitsfördernde Strukturen aufzubauen und gesundheitsorientierte Angebote in den Arbeitsalltag zu integrieren. Wichtig sind in diesem Zusammenhang die Stärkung der Gesundheitskompetenz, die Reduktion von Risikofaktoren durch ungesunde Arbeitsweisen sowie Prävention und Gesundheitsförderung durch betriebliche Maßnahmen konzeptionell zu verknüpfen.
<b>Ziel:</b>	Die beruflich Pflegenden arbeiten lange, gesund und motiviert in der Pflege.

<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Krankenkassen</li> <li>■ Unfallkasse Rheinland-Pfalz</li> <li>■ Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (im Rahmen ihrer Möglichkeiten)</li> <li>■ Institut für Management und Innovation &amp; Forschungsnetzwerk Gesundheit der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen</li> </ul>
------------------	--

### 3. Maßnahmensteckbrief:

Etablierung einer lebensphasengerechten Aufgabenverteilung im Betrieb

<b>Thema:</b>	Die hohen körperlichen und seelischen Belastungen der beruflich Pflegenden führen im zunehmenden Alter laut einer Selbsteinschätzung zu einer Abnahme der Arbeitsfähigkeit. Beruflich Pflegenden, insb. über 45 Jahre, beschäftigen sich häufiger mit dem Gedanken, aus dem Pflegeberuf auszusteigen.
<b>Maßnahme:</b>	Mehr Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser wenden Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung an, die besonders auf die älteren beruflich Pflegenden abzielen. Es werden dabei verstärkt die Möglichkeiten des kompetenz- und lebensphasenorientierten Personaleinsatzes genutzt. Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote für ältere beruflich Pflegenden werden attraktiver gestaltet.
<b>Ziel:</b>	Die Verweildauer im Pflegeberuf wird erhöht.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Landespflegekammer</li> <li>■ Gewerkschaften</li> <li>■ Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (Unterstützung im Rahmen ihrer Möglichkeiten)</li> <li>■ Unfallkasse Rheinland-Pfalz</li> <li>■ Krankenkassen</li> </ul>

### 4. Maßnahmensteckbrief:

Einführung von Fortbildungen und Supervisionen zum Umgang mit herausfordernden Pflegesituationen

<b>Thema:</b>	Beruflich Pflegenden sind täglich herausfordernden Situationen ausgesetzt, u. a. dem Umgang mit dem Tod, Demenz, schweren Wunden und Schwerstpflegefällen, Gewalt/ Übergriffe. Der Umgang mit Bezugspersonen und Menschen mit Pflegebedarf kann sehr herausfordernd sein. Dauerhafte emotionale, psychische und körperliche Belastung können die Folgen sein.
---------------	---

<b>Maßnahme:</b>	Fort- und Weiterbildungen sowie Supervisionen werden eingeführt, um beruflich Pflegende und deren Führungskräfte im Umgang mit beruflich stark herausfordernden Situationen besser zu unterstützen.
<b>Ziel:</b>	Das Pflegepersonal wird bei der Bewältigung von herausfordernden Situationen gestärkt. Die Zahl der Erkrankungen bei den Pflegepersonen wird gesenkt.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Unfallkasse Rheinland-Pfalz</li> <li>■ Staatliche Hochschulen, insbesondere Institut für Management und Innovation &amp; Forschungsnetzwerk Gesundheit der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen</li> <li>■ Landespflegekammer</li> </ul>

## 5. Maßnahmensteckbrief:

Implementierung von Strategien zur Stressbewältigung und Resilienzförderung

<b>Thema:</b>	Berufe, die ein hohes Maß an psychosozialen Stress aufweisen, sind besonders anfällig für psychische Erkrankungen der Beschäftigten. Hierzu zählen auch die Pflegeberufe.
<b>Maßnahme:</b>	Strategien zur Resilienzförderung bei Pflegepersonen werden implementiert. Dazu zählt die Information über Beratungs-, Supervisions- und Unterstützungsangebote in allen Pflegebereichen, um beruflich Pflegenden bei der Bewältigung von Stress und psychischer Belastung zu helfen. Außerdem wird ein Benchmarking-Monitor bei psychischen Belastungen für beruflich Pflegenden in Rheinland-Pfalz auf Basis von anonymisierten Daten der Krankenkassen aufgesetzt.
<b>Ziel:</b>	Die Mehrheit der Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser in Rheinland-Pfalz führen Beratungs-, Supervisions- und Unterstützungsangebote ein, um die psychische Gesundheit der beruflich Pflegenden zu fördern und Erkrankungen vorzubeugen. Die Fehlzeiten von beruflich Pflegenden aufgrund von psychischen Belastungen in Rheinland-Pfalz werden reduziert.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Krankenkassen</li> <li>■ Unfallkasse Rheinland-Pfalz</li> <li>■ Institut für Management und Innovation &amp; Forschungsnetzwerk Gesundheit der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen</li> </ul>

## 6. Maßnahmensteckbrief:

Stärkung des Arbeitsschutzes für beruflich Pflegende

<b>Thema:</b>	In der Umsetzung des Arbeitsschutzes besteht Potenzial zur Stärkung der Sicherheit und Gesundheit der Pflegepersonen.
<b>Maßnahme:</b>	Die Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser führen angemessene Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) durch. Dabei berücksichtigen sie insb. die psychische und physische Belastung. Die Einrichtungen bieten Beratungs- und Unterstützungsangebote zum Arbeitsschutz, zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zum betrieblichen Eingliederungsmanagement an. Die Leitungs- und Führungskräfte werden befähigt, den Arbeitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung als Leistungs- und Führungsaufgabe wahrzunehmen und umzusetzen.
<b>Ziel:</b>	In der Pflege ist ein hoher Standard an Arbeitsschutz umgesetzt und die Pflegepersonen arbeiten lange und gesund im Beruf.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (Unterstützung im Rahmen ihrer Möglichkeiten)</li> <li>■ Unfallkasse Rheinland-Pfalz</li> <li>■ Landespflegekammer</li> </ul>

## B. Handlungsfeld – Arbeitsorganisation

### 1. Maßnahmensteckbrief:

Definition von Aufgaben- und Tätigkeitsprofilen in der Pflege

<b>Thema:</b>	Unklare Aufgaben- und Tätigkeitsprofile der beteiligten Berufsgruppen in der Pflege führen zu Konflikten und einer verringerten Berufszufriedenheit.
<b>Maßnahme:</b>	Es werden klare Aufgaben- und Tätigkeitsprofile festgelegt, um eine effektive Zusammenarbeit und eine klare Arbeitsstruktur sicherzustellen.
<b>Ziel:</b>	Klare Aufgaben- und Tätigkeitsprofile und Kompetenzabgrenzungen auf Basis der Vorbehaltenen Aufgaben (§ 4 Pflegeberufegesetz) und der Pflegediagnosen im Sinne eines Rechte- und Rollenkonzepts sind in der Pflege implementiert, um Handlungssicherheit/ Rechtssicherheit für alle Ebenen und Akteure zu gewährleisten und einer Überforderung vorzubeugen.

<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Landespflegekammer</li> <li>■ Dachverband der Pflegeorganisationen Rheinland-Pfalz e.V.</li> <li>■ Staatliche Hochschulen</li> <li>■ Gewerkschaften</li> </ul>
------------------	--

## 2. Maßnahmensteckbrief:

Flächendeckende Flexibilisierung von lebensphasenorientierten Arbeitszeiten und Tätigkeiten

<b>Thema:</b>	Beruflich Pflegende arbeiten oft mit Überstunden, Schichtarbeit und Doppelschichten, was eine erhöhte Belastung darstellt. Die Unvereinbarkeit dieser Arbeitsbedingungen mit Familienverpflichtungen verstärkt die Herausforderungen zusätzlich.
<b>Maßnahme:</b>	Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle für beruflich Pflegende. Einführung von Homeoffice-Optionen für administrative Aufgaben. Ermöglichung mobiler Arbeit/ Telearbeit durch Bereitstellung der erforderlichen Infrastruktur.
<b>Ziel:</b>	Die Work-Life-Balance der beruflich Pflegenden wird durch flexiblere Arbeitszeitmodelle und die Einführung von Homeoffice-Optionen bei Verwaltungstätigkeiten (z. B. Recht auf einen Tag Homeoffice pro Woche für administrative Tätigkeiten) in Rheinland-Pfalz verbessert.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Gewerkschaften</li> <li>■ Landespflegekammer</li> </ul>

## C. Handlungsfeld – Führung

### 1. Maßnahmensteckbrief:

Verstärkte Führungskräfteentwicklung

<b>Thema:</b>	Der Arbeitsmarkt in der Pflege ist zu einem Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmermarkt geworden; die Belegschaft ist heterogener, die fachlichen, regulatorischen und technischen Anforderungen sind gestiegen. Einhergehend damit steigen auch die Anforderungen an die Führungskräfte. Gute Führung ist ein wesentlicher Hebel zur Verminderung der Fluktuation und Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit.
<b>Maßnahme:</b>	Die Kompetenzen der Führungskräfte der mittleren Managementebene werden kontinuierlich weiterentwickelt. Entsprechende Angebote zur Verbesserung der mitarbeiterorientierten Führung werden flächendeckend unterhalten.

<b>Ziel:</b>	Die Führungskräfte in der Pflege sind systematisch fortgebildet, um eine angemessene, qualifizierte und mitarbeiterorientierte/ gesunde Führung der Pflegepersonen zu gewährleisten.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Landespflegekammer</li> <li>■ Unfallkasse Rheinland-Pfalz</li> <li>■ Institut für Management und Innovation &amp; Forschungsnetzwerk Gesundheit der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen</li> </ul>

## 2. Maßnahmensteckbrief:

Verankerung eines betrieblichen Integrationsmanagements für Führungskräfte in die Unternehmensstrategie

<b>Thema:</b>	Die Führungskräfte sind nicht ausreichend im Umgang mit dem steigenden Anteil an ausländischen Pflegepersonen und den steigenden Anteil an pflegebedürftigen oder kranken Menschen mit Migrationshintergrund fortgebildet.
<b>Maßnahme:</b>	Es erfolgen regelmäßige systematisierte Schulungen für Führungskräfte, um zum einen ein inklusives, interkulturelles Arbeitsumfeld zu gewährleisten sowie zum anderen auf kulturelle Besonderheiten von pflegebedürftigen und kranken Menschen mit Migrationshintergrund vorbereitet zu sein.
<b>Ziel:</b>	Die Führungskräfte und die Beschäftigten in den Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern verfügen über interkulturelle Kompetenzen. Ein betriebliches Integrationsmanagement ist als Teil der Unternehmensstrategie verankert.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Landespflegekammer</li> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> </ul>

## D. Handlungsfeld – Beschäftigungsbedingungen

### 1. Maßnahmensteckbrief:

Herstellen von leistungs- und vergütungsrechtlichen Rahmenbedingungen für die heilkundlichen Tätigkeiten nach dem Pflegeberufegesetz

<b>Thema:</b>	Aufgrund der demografischen Entwicklung verändern sich die Anforderungen an die gesundheitliche und pflegerische Versorgung der Menschen in Rheinland-Pfalz. Erforderlich werden zunehmend interdisziplinäre Versorgungsansätze, die mit der Notwendigkeit einhergehen, die Verantwortung und die Aufgabenbereiche zwischen den Heilberufen weiterzuentwickeln. Eine besondere Rolle kommt dabei den Pflegefachpersonen und der Übernahme von heilkundlichen Tätigkeiten zu.
---------------	--

<b>Maßnahme:</b>	Die leistungs- und vergütungsrechtlichen Rahmenbedingungen zur Übernahme von heilkundlichen Tätigkeiten durch Pflegekräfte werden geschaffen.
<b>Ziel:</b>	Erlass von Regelungen zur leistungsrechtlichen Abrechnung von erweiterten heilkundlichen Tätigkeiten nach dem Pflegeberufgesetz. Die Regelungen entfalten ihre Wirkung spätestens zu dem Zeitpunkt, in dem die ersten Absolventinnen und Absolventen mit erweiterten heilkundlichen Tätigkeiten ihre Tätigkeit in der Praxis aufnehmen. Die Pflegefachpersonen werden entsprechend ihrer Qualifikation und Tätigkeit vergütet.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pflegekassen</li> <li>■ Krankenkassen</li> <li>■ Leistungserbringer</li> <li>■ Gewerkschaften</li> <li>■ Landespflegekammer</li> </ul>

## 2. Maßnahmensteckbrief:

Intensivieren der Entbürokratisierung der Pflege

<b>Thema:</b>	Durch weniger Bürokratie sind beruflich Pflegende besser in der Lage, ihren Kernaufgaben nachzukommen.
<b>Maßnahme:</b>	Die Entbürokratisierung der Pflegearbeit wird forciert, um beruflich Pflegende von pflegefernen Tätigkeiten zu entlasten.
<b>Ziel:</b>	Beruflich Pflegende sind vom hohen Bürokratieaufwand entlastet und können sich auf ihre Kernaufgaben konzentrieren. Die Pflegepersonen haben eine höhere Berufszufriedenheit. Datenerhebungsportale werden von Doppelabfragen und Redundanzen befreit und erkennbar auf das Notwendige verschlankt.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Staatliche Hochschulen</li> <li>■ Landespflegekammer</li> <li>■ Pflegekassen</li> </ul>

## 3. Maßnahmensteckbrief:

Weiterentwicklung der attraktiven Arbeitsbedingungen in der Pflege

<b>Thema:</b>	Die Arbeitsbedingungen in der Pflege werden als wenig attraktiv wahrgenommen.
---------------	---

<b>Maßnahme:</b>	Um attraktive Arbeitsbedingungen in den Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern zu schaffen und weiterzuentwickeln, werden entsprechende Unternehmenskulturen weiter gestärkt und gefördert. Die Arbeit wird so gestaltet, dass sie von allen Pflegenden über den gesamten Erwerbsverlauf gut, gesund, gerne und produktiv bewältigt werden kann. Eine gute Pflege kann nur geleistet werden, wenn die Arbeitsbedingungen die psychische und physische Gesundheit nicht gefährden. Um die Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser bei der Gestaltung der Unternehmenskultur zu unterstützen, sollen die Beteiligten bestehende und künftige Vorgaben zur personellen (Mindest-) Ausstattung der Arbeitsplätze sowie zur Förderung der Arbeitsfähigkeit mitgestalten und zeitnah umsetzen. Unternehmerische Gesamtstrategien unter Einbeziehung innovativer Konzepte wie dem Employer Branding sowie der zukünftige Einsatz von beruflich wie akademisch qualifizierten Pflegefachpersonen in der direkten Versorgung von Menschen mit Pflegebedarf sollen die Attraktivität des Beschäftigungsfeldes Pflege erhöhen.
<b>Ziel:</b>	Die Erhöhung der Verweildauer und Reduzierung der Fluktuation der Pflegepersonen durch attraktive Arbeitsbedingungen.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Unfallkasse Rheinland-Pfalz</li> <li>■ Institut für Management und Innovation &amp; Forschungsnetzwerk Gesundheit der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen</li> </ul>

#### 4. Maßnahmensteckbrief:

Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten

<b>Thema:</b>	Beruflich Pflegende haben oft wechselnde Arbeitszeiten (Früh- und Spätschichten), Ad-hoc-Einsätze sowie belastende Arbeitsbedingungen (Doppelschichten, Einsätze während freier Tage), was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere für die mehrheitlich weiblichen Beschäftigten, stark erschwert. Viele Beschäftigte führt dies in die Teilzeitarbeit.
<b>Maßnahme:</b>	Kinderbetreuungsmöglichkeiten mit flexiblen Öffnungszeiten werden durch die Kooperation mit lokalen Einrichtungen ausgebaut. Betriebskindergärten werden gefördert, um den beruflich Pflegenden eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen; Dazu zählt auch die Förderung des Angebots von Notfallbetreuung bei Ad-hoc-Bedarfen.
<b>Ziel:</b>	Kinderbetreuungsmöglichkeiten mit flexiblen Öffnungszeiten sind für die Pflegepersonen ausgebaut. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Pflege ist verbessert und dadurch die Verweildauer verlängert. Die Berufszufriedenheit der Pflegepersonen ist verbessert.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Bildung</li> </ul>

## E. Handlungsfeld – Rahmenbedingungen in der Pflege

### 1. Maßnahmensteckbrief:

Erhalt und Ausbau ambulanter Versorgungssettings, Sozialräume und Hilfemixstrukturen

<b>Thema:</b>	Sozialräume und Versorgungssettings sind noch nicht vollständig an die Anforderungen des demografischen Wandels angepasst.
<b>Maßnahme:</b>	In der Zukunft gilt es, Sozialräume weiter bedarfsgerecht zu entwickeln und ambulante Versorgungssettings in Rheinland-Pfalz weiter auszugestalten und auszubauen. Durch eine rechtzeitige Stärkung der ambulanten Versorgungssettings werden Menschen befähigt, so lange wie möglich in ihrem Sozialraum zu leben. Dazu werden bestehende und neue quartiersbezogene Ansätze von angemessenen Hilfemixstrukturen (Pflegefachpersonen, pflegende Angehörige, Nachbarschaftshilfen, bürgerschaftliches Engagement etc.) weiter systematisch ausgebaut, initiiert und unterstützt. Stationäre Pflegeangebote sollen sich durch integrierte und zugehende Angebote weiter in den Sozialraum öffnen.
<b>Ziel:</b>	Möglichst viele Menschen mit Pflegebedarfen werden zu Hause versorgt, behandelt, gepflegt und betreut.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Pflegekassen</li> <li>■ Krankenkassen</li> <li>■ Landespflegekammer</li> </ul>

### 2. Maßnahmensteckbrief:

Etablierung eines Fachkräftemonitorings in der Pflege

<b>Thema:</b>	Um Fachkräftesicherungsmaßnahmen sinnvoll planen und umsetzen zu können, sind Informationen über Anzahl und Struktur der Beschäftigten in den Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern in Rheinland-Pfalz notwendig.
<b>Maßnahme:</b>	Eine landesweite und regional gegliederte Arbeitsmarktanalyse zum Angebot und zur Nachfrage an beruflich Pflegenden wird bei allen Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern in Rheinland-Pfalz durchgeführt. Dies schließt auch die Zuwanderung von ausländischen beruflich Pflegenden ein.
<b>Ziel:</b>	Eine landesweite und regionale Datengrundlage zur Steuerung und Planung von Fachkräftesicherungsmaßnahmen ist vorhanden.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> </ul>

### 3. Maßnahmensteckbrief:

Vereinfachung des Wiedereinstiegs in die Pflege

<b>Thema:</b>	Zu wenig beruflich Pflegende steigen nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit in der Pflege wieder in den Beruf ein.
<b>Maßnahme:</b>	Es werden Unterstützungsangebote für den Wiedereinstieg in den Pflegeberuf (Rückgewinnungsprogramme) und betriebliche Strukturen für die Rückgewinnung und Wiedereinarbeitung (Mentoring- und Patenprogramme) geschaffen. Durch Beratung, Information über Fördermöglichkeiten, Anreize und Unterstützungsangebote sowie Konzepte für die betriebliche Einarbeitung wird die Ausbildung zur Kranken-/ Altenpflegehilfskraft oder Pflegefachperson (auch auf Hochschulniveau) ermöglicht.
<b>Ziel:</b>	Die Zahl der Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer in der Pflege steigt.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Bundesagentur für Arbeit</li> <li>■ Gewerkschaften</li> <li>■ Landespflegekammer</li> </ul>

### 4. Maßnahmensteckbrief:

Vereinfachung des Quereinstiegs in die Pflege zur beruflichen Neuorientierung

<b>Thema:</b>	Zu wenig Menschen steigen zur beruflichen Neuorientierung in die Pflege ein. Es sind Strukturen für die berufliche Neuorientierung in der Pflege für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger zu schaffen.
<b>Maßnahme:</b>	Es werden Unterstützungsangebote und betriebliche Strukturen für den beruflichen Neustart in der Pflege für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger geschaffen. Durch Beratung, Information über Fördermöglichkeiten, Anreize und Unterstützungsangebote sowie Konzepte für die betriebliche Einarbeitung wird Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern eine Tätigkeit in der Pflege ermöglicht.
<b>Ziel:</b>	Die Zahl der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger in der Pflege steigt.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> <li>■ Bundesagentur für Arbeit</li> <li>■ Gewerkschaften</li> <li>■ Landespflegekammer</li> </ul>



# THEMENGEBIET 4: DIGITALISIERUNG UND INNOVATION

Digitalisierung und Innovation in der Pflege sind zu Schlüsselfaktoren für die zukünftige Gestaltung des Gesundheitswesens geworden. Angesichts der alternden Bevölkerung, des wachsenden Pflegebedarfs und des bereits bestehenden Fachkräftengruppen steht die Pflegebranche vor enormen Herausforderungen. Digitalisierung und technologische Innovationen bieten jedoch ein enormes Potenzial, um diesen Herausforderungen zu begegnen. Es gilt dabei, ein Gleichgewicht zwischen technologischer Innovation und humaner Pflege zu finden, um die bestmögliche Versorgung für die Patienten zu gewährleisten. Darüber hinaus können digitale Innovationen dazu beitragen, die Versorgung insbesondere in ländlichen und unterversorgten Regionen zu verbessern, wo der Zugang zu Pflege- und Gesundheitsdienstleistungen oft eingeschränkt ist. Gleichzeitig eröffnen innovative Ansätze wie smarte Assistenzsysteme oder digitale Dokumentationslösungen neue Möglichkeiten, den Pflegealltag zu erleichtern und die Arbeitszufriedenheit der Pflegekräfte zu erhöhen.

Die Digitalisierung spielt eine zunehmend zentrale Rolle in nahezu allen Lebensbereichen und macht auch vor der Pflegeausbildung nicht halt. Angesichts der rasanten technologischen Entwicklungen im Gesundheitswesen ist es essentiell, angehende Pflegekräfte frühzeitig auf den kompetenten Umgang mit digitalen Tools und Prozessen vorzubereiten. Digitale Lehr- und Lernmethoden bieten hierbei vielfältige Möglichkeiten, die Ausbildungsqualität zu steigern und den Lernprozess effektiver und praxisnäher zu gestalten.

Die Integration von Digitalisierung in die Pflegeausbildung trägt nicht nur zur Verbesserung der fachlichen Kompetenzen bei, sondern fördert auch die Medienkompetenz und bereitet die Lernenden auf die zukünftigen Anforderungen im Berufsalltag vor. In Zeiten von elektronischen Gesundheitsakten, Telemedizin und smarten Assistenzsystemen ist es unerlässlich, dass Pflegefachkräfte mit diesen Technologien vertraut sind und sie sicher anwenden können. Darüber hinaus ermöglicht

die Digitalisierung eine bessere Vernetzung und Kooperation zwischen Bildungseinrichtungen, Praxiseinrichtungen und Lernenden, was zu einem ganzheitlichen und interdisziplinären Ausbildungsansatz beiträgt. Vor diesem Hintergrund wird im Themengebiet 4 das Thema Digitalisierung und Innovation in der Pflege aus verschiedenen Perspektiven betrachtet. Die beschriebenen Herausforderungen erfordern Maßnahmen in folgenden vier Handlungsfeldern:

- A. Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern wird noch gezielter **Information und Beratung** über die Potenziale der Digitalisierung in der Pflege zuteil. Dies gilt insb. mit Blick auf bestehende Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten.
- B. Im Hinblick auf die **Organisation** in der Pflege sind optimierte und digitalisierte Prozesse sowie eine bessere Nutzung von Potenzialen, u. a. bei Dokumentation und Kommunikation, im Fokus. Zudem werden technologische Innovationen, die Pflegekräfte entlasten können, künftig stärker avisiert.
- C. Die „Digitale Bildungsoffensive Pflege 2024 Rheinland-Pfalz“ zielt darauf ab, **die digitalen Kompetenzen** von Pflegekräften und -lehrenden zu stärken. Durch umfassende Schulungsprogramme wird die berufliche und akademische Pflegeausbildung auf die Anforderungen der digitalen Zukunft angepasst.
- D. Eine solide **digitale Infrastruktur** ist die Grundlage für erfolgreiche Digitalisierung. Der Ausbau der Vernetzung von Daten und Diensten für eine sektorenübergreifende Versorgung in Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern bildet die Basis für diese Entwicklung.

## A. Handlungsfeld – Information und Beratung

### 1. Maßnahmensteckbrief:

Bereitstellung von Informationen zu Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten von Digitalisierungsmaßnahmen im Pflegebereich

<b>Thema:</b>	Die bestehenden Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten für die Digitalisierung im Pflegebereich sind nicht ausreichend bekannt.
<b>Maßnahme:</b>	Information der Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser zur Bekanntmachung und besseren Nutzung der bestehenden Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten für die Digitalisierung in der Pflege, auch vor dem Hintergrund der Anbindung der Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser an die Telematikinfrastruktur nach § 341 Absatz 8 SGB V.
<b>Ziel:</b>	Information über Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten im Bereich der Digitalisierung in der Pflege sind bereitgestellt.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Projektstelle zur Begleitung der Fachkräftestrategie Pflege Rheinland-Pfalz</li> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> </ul>

### 2. Maßnahmensteckbrief:

Umsetzung und Weiterentwicklung der Digitalisierung in der beruflichen Pflegeausbildung

<b>Thema:</b>	Themen der Digitalisierung (inkl. Telematikinfrastruktur) sind in der beruflichen Pflegeausbildung unzureichend bekannt.
<b>Maßnahme:</b>	Es werden zur Digitalisierung (inkl. Telematikinfrastruktur) in der beruflichen Pflegeausbildung beraten, Informationen bereitgestellt und verbreitet sowie die Vernetzung der relevanten Akteure gefördert. Zudem wird geprüft, inwieweit das Land Rheinland-Pfalz beim Bund zum Thema Digitalisierung in der beruflichen Pflegeausbildung Anträge über die Fachministerkonferenzen stellen kann.
<b>Ziel:</b>	Die Digitalisierung (inkl. Telematikinfrastruktur) in der beruflichen Pflegeausbildung wird in Rheinland-Pfalz zielgerichtet umgesetzt und weiterentwickelt.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Ministerium für Bildung</li> <li>■ Projektstelle zur Begleitung der Fachkräftestrategie Pflege Rheinland-Pfalz</li> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> </ul>

## B. Handlungsfeld – Organisation

### 1. Maßnahmensteckbrief:

Prüfung der Beauftragung von Geschäftsprozessanalysen und -optimierungen

<b>Thema:</b>	Fehlende einheitliche Standards und asynchrone Datenschnittstellen aufgrund unterschiedlicher Fachanwendungen führen zu doppelten Prozessen (z. B. digital-Papier-digital). Zudem sind sie fehleranfällig (Medienbrüche). Aktuell sind Schätzungen zufolge erst 50 Prozent der Pflegeplanung und Dokumentation in Krankenhäusern und ambulanten Einrichtungen digitalisiert.
<b>Maßnahme:</b>	Es wird geprüft, ob Geschäftsprozess- und Reifegradanalysen in der ambulanten Pflege, klinischen Pflege und stationären Langzeitpflege durchgeführt werden, um Optimierungspotenziale einschließlich der Anbindung an die Telematikinfrastruktur darzustellen.
<b>Ziel:</b>	Eine repräsentative Analyse und Abbildung aller relevanten Geschäftsprozesse anhand eines Standards für die Bereiche ambulante Pflege, klinische Pflege und stationäre Langzeitpflege liegt vor und entsprechende Optimierungs- und Digitalisierungspotenziale/ Reifegrade sind erkannt und genutzt.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger unterstützen die Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser im Rahmen ihrer Möglichkeiten</li> </ul>

### 2. Maßnahmensteckbrief:

Digitale und technologische Weiterentwicklung der Organisation

<b>Thema:</b>	Die digitale und technologische Weiterentwicklung von Organisationen (im Hinblick auf Information, Dokumentation, Kommunikation, Entlastungen in der Logistik, Telematikinfrastruktur) in der Pflege ist nicht flächendeckend bekannt und umgesetzt.
<b>Maßnahme:</b>	Erkenntnisse zur geeigneten digitalen und technologischen Weiterentwicklung von Organisationen in der Pflege einschließlich Nutzung der Telematikinfrastruktur werden aufgegriffen, bekannt gemacht und mit den vorhandenen Möglichkeiten gefördert. Digitale Lösungen zur Information, Dokumentation, Kommunikation und Logistik in der Pflege werden in die Fläche getragen. Relevante Studien, u. a. die „digi2care“ Studie, werden berücksichtigt.
<b>Ziel:</b>	Erkenntnisse zur geeigneten digitalen und technologischen Umgestaltung der Organisation in der Pflege sind in der Fläche bekannt und umgesetzt.

<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Projektstelle zur Begleitung der Fachkräftestrategie Pflege Rheinland-Pfalz</li> <li>■ Landespflegekammer</li> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger informieren die Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser im Rahmen ihrer Möglichkeiten</li> </ul>
------------------	--

### 3. Maßnahmensteckbrief:

Digitale und technologische Weiterentwicklung im Rahmen der pflegerischen Berufsausübung

<b>Thema:</b>	Erkenntnisse aus relevanten Studien, u. a. „digi2care“, zu geeigneten Maßnahmen zur Unterstützung und Entlastung der pflegerischen Berufsausübung sind nicht allen Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern und deren Beschäftigten bekannt. Im Zentrum stehen hier Information und Sensibilisierung in Bezug auf die Potenziale der Digitalisierung und neuer Technologien zur Unterstützung und Entlastung der Berufsgruppen sowie für die Gesundheitsförderung und Prävention in der professionellen Pflege.
<b>Maßnahme:</b>	Die Erkenntnisse aus relevanten Studien, u. a. „digi2care“, insbesondere zu geeigneten Maßnahmen zur Unterstützung und Entlastung der Pflege werden in die Fläche getragen.
<b>Ziel:</b>	Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser und deren Beschäftigte in Rheinland-Pfalz sind informiert und setzen die Erkenntnisse in der pflegerischen Praxis um.
<b>Kümmerer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Gewerkschaften</li> <li>■ Landespflegekammer</li> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger im Rahmen ihrer Möglichkeiten</li> </ul>

## C. Handlungsfeld – Digitale Kompetenzen

### 1. Maßnahmensteckbrief:

Unterstützung zur Erlangung von Digitalisierungskompetenzen in der beruflichen und akademischen Pflegeausbildung

<b>Thema:</b>	Relevante Studien, u. a. „digi2care-Studie“, zeigen, dass es Unterstützungsbedarf im Zuge des fortschreitenden Ausbaus der digitalen Ausstattung in staatlichen und staatlich anerkannten Pflegeschulen und Hochschulen gibt. Insbesondere besteht ein hoher Bedarf an digitalen Kompetenzen bei den Lehrenden und Lernenden in der beruflichen und akademischen Pflegeausbildung. Auch die fachlichen und mediendidaktischen Grundlagen zur Nutzung der digitalen Ausstattung sind stärker zu vermitteln.
---------------	--

<b>Maßnahme:</b>	Es wird eine „Digitale Bildungsoffensive Pflege 2024 Rheinland-Pfalz“ (DiBiO Pflege) durchgeführt. Die Bildungsoffensive hat zum Ziel, die digitalen Kompetenzen der beruflichen und akademisch Lehrenden zu fördern, die Qualifikation zukünftiger Pflegefachpersonen zu erweitern und einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten. Sie richtet sich gezielt an Lehrende an staatlichen und staatlich anerkannten Pflegeschulen und Hochschulen. Darüber hinaus wird der Bund über Fachministerkonferenzen aufgefordert, den Erwerb der digitalen Kompetenzen zu unterstützen.
<b>Ziel:</b>	Die digitalen Kompetenzen bei den Lehrenden und Lernenden in der beruflichen und akademischen Pflegeausbildung sind verbessert. Die Lehrkräfte, die Schulleitungen und die Verantwortlichen für die Curriculumentwicklung an staatlichen und staatlich anerkannten Pflegeschulen und Hochschulen sind digital fort- und weitergebildet.
<b>Kümmerner:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Ministerium für Bildung</li> <li>■ Projektstelle zur Begleitung der Fachkräftestrategie Pflege Rheinland-Pfalz</li> </ul>

## D. Handlungsfeld – Digitale Infrastruktur

### 1. Maßnahmensteckbrief:

Unterstützung bei der Umsetzung der Digitalstrategie für das Land Rheinland-Pfalz in der Gesundheits- und Pflegeversorgung

<b>Thema:</b>	Das digitale Potenzial, um die Gesundheits- und Pflegeversorgung der Menschen in Rheinland-Pfalz zu verbessern, ist nicht ausgeschöpft.
<b>Maßnahme:</b>	Die digitale Vernetzung von Daten und Diensten für eine sektorenübergreifende Versorgung wird gestärkt. Digitale Lösungen werden die Prävention, Behandlung und Nachsorge von Patientinnen, Patienten und von Menschen mit Pflege- und Unterstützungsbedarf verbessern. Die Digitalisierung (inkl. Telematikinfrastruktur) wird dabei helfen, Prozesse bei der Versorgung effizienter zu gestalten. Die Mitarbeitenden in Gesundheits- und Pflegeberufen und die pflegenden Bezugspersonen werden dadurch unterstützt.
<b>Ziel:</b>	Die Akteure der Pflege und Gesundheitswirtschaft sind stärker digital vernetzt. Die digitale medizinische und pflegerische Versorgung ist verbessert und Menschen mit Pflegebedarf sowie pflegende Bezugspersonen erhalten Zugang zu digitalen Unterstützungen.

<b>Kümmerner:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit</li> <li>■ Landespflegekammer</li> <li>■ Pflegekassen</li> <li>■ Krankenkassen</li> <li>■ Verbände der Einrichtungsträger</li> </ul>
-------------------	---

## 2. Maßnahmensteckbrief:

Unterstützung beim Ausbau der digitalen Infrastruktur an Pflegeschulen

<b>Thema:</b>	Nicht alle staatlichen und staatlich anerkannten Pflegeschulen verfügen über die notwendige Infrastruktur.
<b>Maßnahme:</b>	Der Bund wird über Fachministerkonferenzen gebeten, den Ausbau der digitalen Infrastruktur an den staatlichen und staatlich anerkannten Pflegeschulen weiterhin finanziell zu unterstützen. Das Land unterstützt beim Antragsverfahren für den Digital-Pakt.
<b>Ziel:</b>	Alle staatlichen und staatlich anerkannten Pflegeschulen verfügen über eine ausreichende Infrastruktur. Zudem sind sie bei dem Antragsverfahren unterstützt.
<b>Kümmerner:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministerium für Bildung</li> <li>■ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</li> <li>■ Projektstelle zur Begleitung der Fachkräftestrategie Pflege Rheinland-Pfalz</li> </ul>

# IMPRESSUM

## **Herausgeber**

Ministerium für Arbeit, Soziales,  
Transformation und Digitalisierung  
Bauhofstraße 9  
55116 Mainz  
[www.mastd.rlp.de](http://www.mastd.rlp.de)

## **Stand**

Oktober 2024

## **Gestaltung**

RHEINDENKEN GmbH, Köln

## **Bildnachweise**

shutterstock | Halfpoint (Titel)  
Peter Jülich (S. 5)  
AdobeStock | LIGHTFIELD STUDIOS (S. 8)  
AdobeStock | Daniel Laflor/peopleimages.com (S. 15)  
AdobeStock | L Ismail/peopleimages.com (S. 20)  
AdobeStock | Oostendorp/peopleimages.com (S. 26)  
AdobeStock | Peakstock (S. 38)



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,  
SOZIALES, TRANSFORMATION  
UND DIGITALISIERUNG

Bauhofstraße 9  
55116 Mainz

[www.mastd.rlp.de](http://www.mastd.rlp.de)