

## Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Gisela Sengl, Benjamin Adjei, Kerstin Celina, Barbara Fuchs, Tessa Ganserer, Christina Haubrich, Claudia Köhler, Andreas Krahl, Eva Lettenbauer, Stephanie Schuhknecht, Johannes Becher, Cemal Bozoglu, Dr. Martin Runge, Toni Schuberl, Florian Siekmann, Ursula Sowa, Dr. Sabine Weigand** und Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

### Upgrade für die sozialen Berufe in Bayern

Der Landtag wolle beschließen:

1. Der Landtag stellt fest, dass unsere Fachkräfte in sozialen Berufe (z.B. Pflegekräfte, Erzieher\*innen, Sozialpädagog\*innen, Sozialarbeiter\*innen) essenziell sind für den sozialen Zusammenhalt in Bayern.
2. Der Landtag stellt fest, dass in vielen sozialen Berufen schon heute ein immenser Fachkräftemangel herrscht. Diese Herausforderung wird zukünftig weiter zunehmen.
3. Der Landtag stellt fest, dass die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen in vielen sozialen Berufen nicht attraktiv genug sind, um genügend Nachwuchskräfte zu gewinnen bzw. unsere qualifizierten Fachkräfte langfristig in den Berufen zu halten.
4. Der Landtag stellt fest, dass alle Möglichkeiten in der Länderkompetenz für Gesundheits- und Erziehungsberufe auszunutzen sind, um bestmögliche Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Die Staatsregierung wird vor diesem Hintergrund aufgefordert folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- Öffentliche Ausschreibungen und Förderprogramme zu sozialen Dienstleistungen oder Projekten sind an Träger und Einrichtungen zu vergeben, die Beschäftigte angemessen bezahlen (z.B. nach Tarifverträgen oder in Anlehnung an diese). Dies ist bei der öffentlichen Vergabepaxis zu berücksichtigen und als verbindliche Förderbedingung zu hinterlegen.
- Ein Entbürokratisierungsplan für die öffentliche Förderpraxis Bayerns ist vorzulegen und darin Möglichkeiten aufzuzeigen, wie soziale Träger und Einrichtungen im Hinblick auf hohe bürokratische Vorgaben entlastet werden können.
- Ein Förderprogramm „Digitalbonus“ ist vom Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales aufzusetzen, um die Digitalisierung in der sozialen Trägerlandschaft in Bayern auszubauen, damit Angebotsformen, Arbeitsweisen und Kommunikationswege zeitgemäß angepasst werden.

- Eine öffentlichkeitswirksame Kampagne ist ins Leben zu rufen, welche die Professionalität der sozialen Berufe herausstellt und Nachwuchskräfte anspricht.

Die hierfür benötigten Mittel sind bei den Haushaltsplanungen zu berücksichtigen.

### **Begründung:**

Alle Menschen waren oder sind früher oder später selbst oder indirekt auf Fürsorge, Pflege, Erziehung, Begleitung angewiesen. Ob es die Kita für die eigenen Kinder, die Pflege der Großeltern, die Versorgung von Menschen mit Behinderungen, ob es Beratung in Notlagen, Streetwork, Jugendsozialarbeit in der Schule, Hilfen zur Erziehung in schwierigen Familienphasen oder stationäres Jugendwohnen ist – wir alle sind auf Care-Arbeit und damit auf professionelle Care-Gebende angewiesen. Unsere Fachkräfte in sozialen Berufen (z.B. Pflege, frühkindliche Bildung, Kinder- und Jugendhilfe, Eingliederungshilfe) sind essenziell für den sozialen Zusammenhalt, denn sie wirken Ausgrenzung entgegen, ermöglichen Zugang, Anschluss und Wiedereinstieg und eröffnen Perspektiven. Die Anforderungen wachsen stetig und die Arbeitsbelastung in diesen Berufsfeldern steigt nicht zuletzt aufgrund des schon heute spürbaren Fachkräftemangels. Viele Fachkräfte kehren aufgrund der hohen psychischen wie physischen Belastung ihrem Beruf frühzeitig den Rücken. Um mehr Nachwuchskräfte für diese wichtigen Berufsfelder zu gewinnen und nicht zuletzt auch die hochqualifizierten Fachkräfte zu halten, braucht es attraktive und moderne Rahmenbedingungen.

Öffentliche Ausschreibungen und Förderprogramme sind ein wichtiger Hebel, über den der Freistaat die Vergütung von Fachkräften in sozialen Berufen steuern bzw. beeinflussen kann. Insbesondere freie Träger müssen sich bei der Anwerbung von öffentlichen Projektmitteln am Kriterium der Kosteneffizienz messen lassen – niedrige Personalkosten und damit Gehälter sind die Folge. Die Staatsregierung wird aufgefordert, in der Vergabep Praxis von öffentlichen Ausschreibungen und Fördermitteln eine angemessene Bezahlung als Förderbedingung zu hinterlegen. Dies erhöht den Anreiz für Träger, Beschäftigte besser zu bezahlen und klammert die Personalkosten aus der Prüfung nach Kosteneffizienz aus.

Nicht zuletzt hohe bürokratische Anforderungen im Job, die viel Zeit von der eigentlichen Kernarbeit der sozialen Arbeit einnimmt, sorgen dafür, dass viele Fachkräfte sozialen Berufen doch (wieder) den Rücken kehren. Die Staatsregierung wird aufgefordert, einen Entbürokratisierungsplan vorzulegen und hierbei Maßnahmen aufzuzeigen, wie im Rahmen der öffentlichen Förderung durch den Freistaat, Bürokratie konsequent abgebaut werden kann. So kann nicht nur der Arbeitsalltag der Fachkräfte entlastet, sondern auch mehr Zeit für tatsächliche soziale Arbeit geschaffen werden.

Der digitale Wandel betrifft nicht zuletzt auch die soziale Trägerlandschaft - Angebotsformen, Arbeitsweisen und Kommunikationswege müssen konsequent angepasst werden (z.B. Online-Beratungen). Außerdem brauchen insbesondere soziale Träger eine sichere IT-Infrastruktur aufgrund der sensiblen und personenbezogenen Daten. Vor diesem Hintergrund sollte analog zum bestehenden Förderprogramm „Digitalbonus“ des Wirtschaftsministeriums ein vergleichbares Förderprogramm des Ministeriums für Familie, Arbeit und Soziales für die soziale Trägerlandschaft aufgesetzt werden. Die konsequente Digitalisierung in dieser Branche kann zudem zu einer Entlastung im Hinblick

Mithilfe einer öffentlichkeitswirksamen Kampagne kann für eine gesellschaftliche Anerkennung dieser Berufsfelder geworben und mehr Nachwuchskräfte generiert werden. Die Kampagne sollte eine zeitgemäße Weiterentwicklung der „Herzwerker“-Kampagne der Bayerischen Staatsregierung darstellen und vor allem die hohe Fachexpertise und Professionalität unserer Fachkräfte hervorheben.

## Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Johannes Becher, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Gisela Sengl, Cemal Bozoglu, Dr. Martin Runge, Toni Schuberl, Florian Siekmann, Ursula Sowa, Dr. Sabine Weigand, Benjamin Adjei, Kerstin Celina, Barbara Fuchs, Tessa Ganserer, Christina Haubrich, Claudia Köhler, Andreas Krahl, Eva Lettenbauer, Stephanie Schuhknecht und Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

### Upgrade für die Kita – mehr Fachkräfte gewinnen

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, ein umfassendes Programm zur Gewinnung und Sicherung zusätzlicher Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung aufzulegen und dem Landtag darüber zu berichten. Dabei geht es insbesondere um folgende Maßnahmen:

- Zielgruppengerechte, längerfristig angelegte Initiativen zur Aufwertung des Images der Arbeit als Kita-Fachkraft;
- die Ausweitung der Ausbildungs- und Lehrkapazitäten an den Fachakademien für Sozialpädagogik und den Ausbau der Studienplätze im Bereich der Frühpädagogik;
- die finanzielle Förderung von Trägern, die eine Kooperation bei der Optiprax-Variante der Erzieherausbildung anbieten;
- den Ausbau von multiprofessionellen Teams in den Kindertagesstätten;
- eine Kampagne zur Gewinnung von mehr Männern und Personen mit Migrationshintergrund als Fachkräfte in Bayerns Kitas;
- die Beseitigung von Hürden bei der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen und von gleichwertigen Berufsausbildungen aus anderen Bundesländern.

Die für das Programm benötigten Mittel sollen bei den Haushaltsplanungen berücksichtigt werden.

#### **Begründung:**

Die Staatsregierung hat für das kommende Schuljahr 2021/22 eine reformierte Erzieherausbildung beschlossen, die den Forderungen nach Verkürzung und Vergütung nachkommt. Die Umsetzung der neuen Ausbildung sowie die Erfolge sind abzuwarten und zeitnah zu evaluieren. Daneben gilt es aber dringend, weitere Stellschrauben zur mittel- und langfristigen Gewinnung von zusätzlichen Kita-Fachkräften zu drehen.

Die Staatsregierung muss über die wenig erfolgreiche Herzwerker-Kampagne und die einmalige Kooperation mit einer Influencerin hinaus, zielgruppengerechte und langfristig angelegte Maßnahmen zur Aufwertung des Erzieher-Images entwickeln und umsetzen, um mehr Menschen für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen zu begeistern. Das Ziel einer steigenden Nachfrage muss mit einer Erhöhung der räumlichen und personellen Ausbildungs- und Lehrkapazitäten vorbereitet werden. Das Optiprax-Modell ist durch eine finanzielle Unterstützung der kooperierenden Auch die Akademisierung des Berufsfeldes parallel zur Ausweitung der Ausbildungskapazitäten ist durch einen Ausbau der Studienplätze zu ermöglichen. Dabei gilt es, durch zielgerichtete Maßnahmen der Aufgaben- und Lohndifferenzierung, beispielsweise durch die Schaffung von Funktionsstellen, den Wechsel von Absolvent\*innen in die Kitas zu fördern. Neben der Senkung der Hürden für die Beschäftigung z.B. von heilpädagogischen Fachkräften, kann somit der Auf- und Ausbau multiprofessioneller Teams in den Einrichtungen vorangebracht werden.

Zur Gewinnung neuer Zielgruppen gehört auch eine Kampagne zur Erhöhung des Männeranteils am pädagogischen Personal in den Kitas. Zudem müssen verstärkt pädagogische Fachkräfte aus dem Ausland und Erzieherinnen und Erzieher mit Migrationshintergrund gewonnen werden. Sie können wertvolle kulturelle und sprachliche Kompetenzen einbringen und ermöglichen so auch die Erprobung mehrsprachiger Konzepte in den Kitas. Um gut ausgebildete Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen, müssen unnötige bürokratische Hürden bei der Anerkennung von Berufsausbildungen, Qualifizierungen und praktischen Vorerfahrungen von Erzieherinnen und Erziehern beseitigt werden. Außerdem benötigen wir eine zentrale Leitstelle, die innerhalb einer kurzen Frist eine Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in diesem Feld gewährleistet.

## Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Johannes Becher, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Gisela Sengl, Cemal Bozoglu, Dr. Martin Runge, Toni Schuberl, Florian Siekmann, Ursula Sowa, Dr. Sabine Weigand, Benjamin Adjei, Kerstin Celina, Barbara Fuchs, Tessa Ganserer, Christina Haubrich, Claudia Köhler, Andreas Krahl, Eva Lettenbauer, Stephanie Schuhknecht und Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

### Upgrade für die Kita – Arbeitsbelastung reduzieren

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, die hohe Arbeitsbelastung für Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen und Krippen durch bessere, gesetzlich verankerte Personalschlüssel zu reduzieren. Hierfür sind folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- der förderrelevante Mindestanstellungsschlüssel für Kindertageseinrichtungen (Kitas) nach dem Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) ist von 1:11 auf 1:10 und der empfohlene Anstellungsschlüssel von 1:10 auf 1:8 anzuheben. Buchungszeiten von Kindern mit Gewichtungsfaktor sind entsprechend vervielfacht einzurechnen.
- Für Kinder im Alter von unter einem Jahr ist der Gewichtungsfaktor von derzeit 2,0 auf 3,0 anzuheben und dies im BayKiBiG sowie in der Kinderbildungsverordnung (AVBayKiBiG) zu verankern.
- Ein fester Anteil der täglichen Arbeitszeit der Kita-Fachkräfte wird als Verfügungszeiten für mittelbare pädagogische Tätigkeiten, wie Teamsitzungen oder Elterngespräche, im BayKiBiG sowie in der AVBayKiBiG verankert.
- Die zusätzlichen Zeitkontingente sind bei der Berechnung des Stellenschlüssels für die pädagogische Betreuung der Kinder und bei der Festlegung des Basiswerts zur kindbezogenen Förderung entsprechend zu berücksichtigen.

Die für diese Maßnahmen notwendigen Mittel sollen bei den Haushaltsplanungen berücksichtigt werden.

#### **Begründung:**

Parallel zu mittel- und langfristigen Maßnahmen der Fachkräftegewinnung muss der Freistaat in die kurzfristige und nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen investieren, um Fachkräfte möglichst lange für ihren Beruf zu begeistern. Studien haben gezeigt, dass ein erheblicher Teil der Berufsanfänger\*innen das Arbeitsfeld bereits nach einigen Jahren wieder verlässt. Nur ein geringer Teil der Erzieher\*innen übt den Beruf bis zum Rentenalter aus, da er unter den

derzeitigen Bedingungen zu anstrengend und/oder finanziell nicht ausreichend ist. Diejenigen, die im Beruf bleiben, sind häufig über längere Zeiträume und meist auf eigenen Wunsch hin in Teilzeit beschäftigt, weil eigene familiäre Sorgearbeit in den Vordergrund tritt, oder weil der Beruf in Vollzeit physisch oder psychisch nicht mehr möglich oder gewünscht ist. Der förderrelevante Mindestanstellungsschlüssel ist deshalb im Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) von 1:11 auf 1:10 zu verbessern sowie der empfohlene Anstellungsschlüssel von 1:10 auf 1:8 anheben. Für Kinder im Alter von unter einem Jahr ist der Gewichtungsfaktor von derzeit 2,0 auf 3,0 anzuheben und dies ebenfalls im BayKiBiG sowie in der Kinderbildungsverordnung zu verankern.

Dabei muss betont werden, dass diese Anhebung des Stellenschlüssels nach wie vor nicht ausreichend ist, um die Arbeitsbedingungen im System der frühen Bildung und Betreuung grundlegend und nachhaltig zu verbessern. Mit Blick auf die aktuelle Situation des Arbeitsmarktes sind diese Maßnahmen allerdings realistische erste Schritte, mit deren Hilfe die Arbeitsbelastung für unsere Fachkräfte in Kitas und Krippen reduziert und gleichzeitig die Qualität der Kinderbetreuung verbessert werden kann.

Unsere Fachkräfte benötigen darüber hinaus ausreichend Zeit für Teamsitzungen und Elterngespräche, Vor- und Nachbereitung der täglichen Arbeit mit den Kindern, für ihre Dokumentationspflichten und für notwendige Fort- und Weiterbildungen. Feste Verfügungszeiten wären für sie eine enorme Entlastung in der alltäglichen Arbeit. Aus diesem Grund wollen wir einen festen Anteil der täglichen Arbeitszeit für die mittelbaren pädagogischen Tätigkeiten im BayKiBiG verankern.

## Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Johannes Becher, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Gisela Sengl, Cemal Bozoglu, Dr. Martin Runge, Toni Schuberl, Florian Siekmann, Ursula Sowa, Dr. Sabine Weigand, Benjamin Adjei, Kerstin Celina, Barbara Fuchs, Tessa Ganserer, Christina Haubrich, Claudia Köhler, Andreas Krahl, Eva Lettenbauer, Stephanie Schuhknecht und Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

### Upgrade für die Kita – Karrierechancen ausbauen

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, das Berufsbild mit der Förderung von Funktionsstellen für Schwerpunktaufgaben attraktiver zu gestalten und hierfür ein entsprechendes Konzept zu erarbeiten. Diese Stellen können entweder durch zusätzliche Fachkräfte besetzt werden, oder durch Weiterbildung von bereits beschäftigten Fachkräften ausgeübt werden, die dann entsprechend für die zusätzlichen Aufgaben freizustellen sind.

#### **Begründung:**

Funktionsstellen für Schwerpunktaufgaben - beispielsweise für Sprachförderung, Elternarbeit, als Praxisanleitung für Auszubildenden und Praktikanten oder als Beauftragte für Gesundheit - bieten Entwicklungsperspektiven und Karrierechancen für erfahrene Fachkräfte in bayerischen Kindertageseinrichtungen und Krippen. Viele Fachkräfte übernehmen schon heute mit großem Engagement verantwortungsvolle (Zusatz-)Aufgabenbereiche, jedoch werden diese Tätigkeiten bislang nicht angemessen honoriert und anerkannt. Für das Berufsfeld der frühkindlichen Bildung ist dies ein erheblicher Nachteil im Vergleich zu Branchen der Privatwirtschaft oder des Öffentlichen Dienstes, wo dies selbstverständlich ist. Mit Funktionsstellen soll ein Beitrag geleistet werden, um diese Situation auszugleichen und das Berufsbild durch Weiterbildungsperspektiven aufzuwerten.

Zudem bieten Funktionsstellen auch älteren Beschäftigten die Möglichkeit, sich verstärkt Schwerpunktaufgaben zu widmen und die Tätigkeit in der oftmals sehr anstrengenden, unmittelbaren pädagogischen Arbeit zu reduzieren. So lässt sich Erfahrung, Expertise und Vielfalt in den Kindertageseinrichtungen erhalten und das frühzeitige Ausscheiden aus dem Beruf oder die Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund körperlicher Überbelastung vorbeugen.

Das zu erarbeitende Konzept der Staatsregierung kann im Zuge der Förderung von Funktionsstellen auch die Vernetzung von Kitas mit verschiedenen regionalen Angeboten der Familienbildung und -beratung beinhalten. Kitas untereinander und in Kooperation mit anderen

Einrichtungen, wie z.B. eine Erziehungsberatungsstelle, könnten beispielsweise gemeinsame Funktionsstellen, etwa für einen sozialpädagogischen Fachdienst für Elternarbeit, ermöglichen.



## Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Johannes Becher, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Gisela Sengl, Cemal Bozoglu, Dr. Martin Runge, Toni Schuberl, Florian Siekmann, Ursula Sowa, Dr. Sabine Weigand, Benjamin Adjei, Kerstin Celina, Barbara Fuchs, Tessa Ganserer, Christina Haubrich, Claudia Köhler, Andreas Krahl, Eva Lettenbauer, Stephanie Schuhknecht und Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

### Upgrade für die Kita – Leitungen stärken

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, die Arbeitsbedingungen der Kita-Leitungen grundlegend zu verbessern. Dazu sind folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- Für zusätzliche Tätigkeiten in Zusammenhang mit der Leitungsfunktion werden im Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) und der Ausführungsverordnung (AVBayKiBiG) feste Zeitkontingente unter Berücksichtigung der Einrichtungsgröße sowie der Personalstärke verankert.
- Die zusätzlichen Zeitkontingente sind bei der Berechnung des Stellenschlüssels für die pädagogische Betreuung der Kinder und bei der Festlegung des Basiswerts zur kindbezogenen Förderung entsprechend zu berücksichtigen.
- Der Leitungs- und Verwaltungsbonus wird verstetigt und gegebenenfalls durch Landesmittel finanziert, sofern keine Verlängerung des Gute-Kita-Vertrags vom Bund über 2022 hinaus vorgesehen ist.

### Begründung:

Die Kitaleitung spielt eine entscheidende Rolle beim Erhalt und der Weiterentwicklung der Qualität in den Einrichtungen. Im Zuge der Umsetzung der Inklusion, der interkulturellen Öffnung der Kitas, der verstärkten sprachlichen Förderung der Kinder, der verstärkten Kooperation mit den Grundschulen im Vorschulbereich, der Vernetzung im Sozialraum, der Intensivierung der Elternarbeit und der Weiterentwicklung der Kitas zu Familienzentren haben die Kitaleitungen zahlreiche praktische und konzeptionelle Aufgaben zu bewältigen. Kita-Leitungen sind auch wesentlich bei der Personalentwicklung im eigenen Haus: sie sorgen dafür, dass bewährte Konzepte auch bei hoher Personalfuktuation in der täglichen Arbeit mit den Kindern ankommen. Auch Personalgewinnung unter schwierigsten Rahmenbedingungen ist vielerorts eine Aufgabe für die Kita-Leitungen. Die Arbeitszeit, die die Einrichtungsleitungen für solche Tätigkeiten aufwenden, müssen im Stellenschlüssel berücksichtigt werden. So wird auch mehr Zeit für

Personalentwicklung frei, was wiederum die Fachkräfte unterstützt und damit die pädagogische Qualität in der gesamten Einrichtung stärkt.

Eine Verstetigung des Leitungs- und Verwaltungsbonus würde den Kitas zudem die nötige Planungssicherheit gewähren und langfristig eine bessere Verteilung der Aufgaben- und Arbeitslast sichern.

## Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Andreas Krahl, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Gisela Sengl, Benjamin Adjei, Kerstin Celina, Barbara Fuchs, Tessa Ganserer, Christina Haubrich, Claudia Köhler, Eva Lettenbauer, Stephanie Schuhknecht BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### **Upgrade für die Pflege – Modellprojekt zur Etablierung des Personalbemessungsinstrumentes in Bayern einführen!**

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, ein Konzept vorzulegen, sodass ab dem zweiten Halbjahr 2021 modellhaft das Personalbemessungsverfahren, ein am Bedarf orientiertes Verfahren und Grundlage für eine qualitativ hochwertige Versorgung aller Pflegebedürftigen, in Einrichtungen erprobt und evaluiert werden kann. Bestimmte Bedingungen, wie z.B. ein ausreichender Personalmix zwischen Pflegefachkraft und Pflegehilfskraft müssen berücksichtigt, ebenso Aspekte der Organisations- und Führungsstrukturen unbedingt einbezogen werden.

Das Ziel ist die bundesweit einheitliche Implementierung des Personalbemessungsinstrumentes für die Langzeitpflege. Um dieses Ziel zu erreichen sollen mehrere Modellprojekte bundesweit implementiert werden.

#### **Begründung:**

Das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) hat die „Roadmap zur Personalbemessung in der stationären Langzeitpflege“ Ende Februar veröffentlicht, deren Entwicklung im Rahmen der Konzentrierten Aktion Pflege (KAP) beschlossen wurde. Der Zeitplan gibt vor, im 2. Halbjahr 2021 die Vergabe der Aufträge im Rahmen des Modellprogramms abgeschlossen zu haben. Es ist nicht festgelegt wie viele Einrichtungen an den Modellprojekten teilnehmen können und welche Bedingungen es gibt. Die Ergebnisse der modellhaften Einrichtungen dienen am Ende der bundesweit einheitlichen Implementierung des Personalbemessungsverfahrens. Bayern und seine Einrichtungen können hier einen großen Teil beitragen. Für das Modellprojekt ist es wichtig einen entsprechenden Personalqualifikationsmix vorzuhalten, also hochschulisch qualifizierte Pflegefachpersonen, Digitalisierungsprojekte und die Organisations- und Führungsstruktur müssen mitgedacht werden. Ganz besonders wichtig sind auch die Begleitung und Evaluation des Projekts.

Das Bemessungsverfahren zur Personalausstattung für die stationäre Langzeitpflege (PeBeM) wurde im Auftrag des Qualitätsausschusses entwickelt und im letzten Jahr vorgestellt. (Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen

Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß §113c SGB XI (PeBeM). Ein Forschungsteam der Universität Bremen hat ein wissenschaftlich fundiertes Verfahren zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in der stationären Langzeitpflege nach qualitativen und quantitativen Maßstäben entwickelt. Ein Ergebnis Studie, der neu erarbeiteten Personalbemessung, ist ein deutlichen Mehrbedarf an Personal, überwiegend an Pflegeassistent\*innen. Die Besetzung dieser Stellen mit qualifizierten Assistenzpersonal ist erforderlich. Es dürfen dabei auf keinen Fall die Fachkräfte in der Stellenaufstockung außen vorgelassen werden, denn im neuen Bemessungsverfahren sind hochschulisch ausgebildete Fachkräfte nicht eingerechnet.

Seit Januar 2021 wurde mit der Schaffung von 20.000 Stellen für Hilfskräfte ein erster Schritt für den Personalausbau gegangen. Ab dem zweiten Halbjahr 2021 soll modellhaft das Personalbemessungsverfahren in einigen Einrichtungen erprobt und evaluiert werden. Auf Basis dieser Erkenntnisse soll dann die nächste Stufe des Personalausbaus erfolgen.

Das Ziel ist die Etablierung eines bundeseinheitlichen Personalbemessungsinstrumentes. Eine am Bedarf orientierte Personalbemessung ist Grundlage für eine qualitativ hochwertige Versorgung aller Pflegebedürftigen. Zudem ist das Instrument ein wesentlicher Faktor, die Arbeitsbedingungen für das Pflegepersonal zu verbessern.

## Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Andreas Krahl, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Gisela Sengl, Benjamin Adjei, Kerstin Celina, Barbara Fuchs, Tessa Ganserer, Christina Haubrich, Claudia Köhler, Eva Lettenbauer, Stephanie Schuhknecht BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### **Upgrade für die Pflege – Aus- und Weiterbildungsoffensive für eine generalistische Pflegefachhelfer\*innenausbildung**

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert ein Maßnahmenpaket vorzulegen, welches die Aus- und Weiterbildung der Pflegefachhelferausbildung in Bayern nachhaltig verbessert und vorantreibt. In Anbetracht bestehender und künftiger Herausforderungen, neuer Kompetenzen der Pflegefachfrauen und – Männer, die mit dem Pflegeberufegesetz einhergehen, sind Verbesserungen in der Helferausbildung ebenso notwendig.

Es muss vor allen Dingen darum gehen, dem künftigen multiprofessionellen Personalmix nicht dem Zufall zu überlassen, sondern mit einer klaren Strategie Empfehlungen und Vorgaben zu erarbeiten, als einen wesentlichen Teil zur Bekämpfung des Fachkräftemangels und der Aufrechterhaltung einer qualitativ hochwertigen Versorgung der Pflegebedürftigen. In dem Maßnahmenpaket sollen insbesondere folgende Aspekte enthalten sein:

- Die Praxisanleitung von Pflegefachhelfer\*innen ist sicherzustellen sowie die Finanzierung der Anleitung
- ein berufliches Aufgabenprofil in Abgrenzung zu den Aufgaben der Pflegefachpersonen zu definieren
- ein einheitlich definiertes Kompetenzniveau zu schaffen innerhalb der Berufsgruppe der Pflegefachhelfer\*innen
- dem Landtag darüber zu berichten, welche Anstrengungen und konkreten Maßnahmen, seit dem Beschluss der ASMK (Arbeits- und Sozialministerkonferenz) von 2012 und GMK (Gesundheitsministerkonferenz) von 2013 zu den dort vorgelegten Eckpunkten für einheitliche Mindestanforderungen an Pflegeassistentenausbildung, bisher in Bayern unternommen wurden und
- diesbezüglich die darin beschriebenen Kompetenzen im Sinne einer effektiven Pflegefachhelfer\*innenausbildung entsprechend zu überarbeiten

Diese Punkte sind in einer Novellierung der Schulordnung für die Berufsfachschulen für Pflege, Krankenpflegehilfe, Altenpflegehilfe, Hebammen und Notfallsanitäter (Berufsfachschulordnung Pflegeberufe – BFSO Pflege) entsprechend zu berücksichtigen.

### **Begründung:**

Der größte deutsche Berufsverband für Pflegeberufe fordert eindeutig Verbesserung in der Pflegeassistentenausbildung: Eine exzellente pflegerische Versorgung erfordert gut qualifiziertes Pflegepersonal. Die Bedarfe steigen und sind sehr unterschiedlich. Vor diesem Hintergrund ist der Grade mix in den pflegerischen Teams von großer Bedeutung. Verschiedene Versorgungssettings und -situationen verlangen unterschiedliche Teamzusammensetzungen - auch unter Einbeziehung anderer Berufsgruppen. Die Verantwortung für den angemessenen Grade mix trägt die pflegerische Leitung im Rahmen ihrer Organisationsverantwortung. Die Verantwortung für die Delegation von Aufgaben an die Pflegeassistent/innen liegt bei der jeweiligen Pflegefachperson. Auch in Anbetracht der Ergebnisse, in der „Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß §113c SGB XI“ (PeBeM), den deutlichen Mehrbedarf an Personal, überwiegend an Pflegeassistent\*innen, ist dafür Sorge zu tragen, dass diese Stellen ausschließlich mit qualifizierten Assistenzpersonal besetzt werden.

Eine Schwierigkeit stellen zudem in Deutschland die sehr heterogenen Qualifizierungen von Pflegeassistent/innen und demzufolge Kompetenzniveaus und -profile dar. Es existieren ein- und zweijährige Ausbildungen -zum Teil im selben Bundesland, die Berufsbezeichnungen sind unterschiedlich und teilweise existieren noch nicht einmal Aufgabenprofile. Der Zuschnitt kann generalistisch oder aber altersgruppenspezifisch sein, er kann allgemeinbildende Inhalte beinhalten oder auch nicht. Der bestehende Beschluss der ASMK (Arbeits- und Sozialministerkonferenz) von 2012 und GMK (Gesundheitsministerkonferenz) von 201,3 für einheitliche Mindestanforderungen an Pflegeassistentenausbildungen, ist bis heute weitestgehend nicht umgesetzt.

Nordrhein-Westfalen hat Ende 2020 eine Verordnung vorgelegt, die eine einheitliche landesrechtliche Grundlage sichert. Bayern sollte hier schnellstmöglich nachbessern, um einerseits im Rahmen der Fachkräftesicherung an die neuen Aufgaben in Verbindung des Pflegeberufegesetzes anzuknüpfen und die Versorgungsqualität zu sichern.

Wir werden künftig mit einem professionellem Personalmix, der auch über die Pflegefachhelfer\*innen hinaus geht, dem künftigen Fachkräftemangel begegnen müssen, um auch damit die Versorgungslage aufrecht zu erhalten. Insbesondere in der stationären Langzeitpflege ist dieser Personalmix mit Strategien, Aufgabenprofilen, Führungskräfteverstärkung, Organisationsstrukturen etc., neu zu ordnen. Die "PERLE" Studie aus dem Jahr 2018 kommt u.a. auch zu dem Ergebnis: "...Reformen in der stationären Langzeitpflege systematisch zu unterstützen und die hierfür notwendigen Ressourcen verfügbar zu machen". Mit der geplanten Etablierung eines bundesweit einheitlichen Personalbemessungsinstrumentes, müssen jetzt die Weichen gestellt werden, den Personalmix aus Pflege-Fach und Pflege-Assistenzpersonal zu schaffen. Ohne diesen Qualifikationsmix wird es nicht möglich sein, dass entwickelte wissenschaftlich fundierte Verfahren PeBeM jetzt in der Fläche zu erproben um dann entsprechende Ergebnisse, Maßnahmen abzuleiten.

Durch das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus wurde ein Modellprojekt initiiert, das seit dem Schuljahr 2020/2021 läuft. Ziel es die Zusammenführung der Ausbildungen in der Altenpflegehilfe und der Krankenpflegehilfe zu einer generalistischen Pflegefachhelferausbildung zu erproben. Das ist zu begrüßen. Hier sollten unbedingt die vorgelegten Eckpunkte der ASMK (Arbeits- und Sozialministerkonferenz) von 2012 und GMK (Gesundheitsministerkonferenz) von 2013 und die darin beschriebenen Kompetenzen entsprechend überarbeitet werden.

## Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Andreas Krahl, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Gisela Sengl, Benjamin Adjei, Kerstin Celina, Barbara Fuchs, Tessa Ganserer, Christina Haubrich, Claudia Köhler, Eva Lettenbauer, Stephanie Schuhknecht BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### **Upgrade für die Pflege – Ausbildungsabbrüchen konsequent begegnen- Attraktivität und Imagewandel konsequent stärken!**

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert gemeinsam mit den zuständigen Verbänden, Körperschaften und Schulen im Freistaat ein Offensivprogramm zu entwickeln, welches gezielt die Ausbildung angehender Pflegefachfrauen- / und Männer in den Fokus nimmt. Das Ziel soll sein, Abbrecherquoten zu reduzieren bzw. zu verhindern und die Praxisanleiter\*innen, die eine Schlüsselrolle während der gesamten Ausbildung einnehmen, konsequent und aktiv zu stärken. Insbesondere folgende Punkte sollen angegangen werden:

- Vernetzungs- und Best Practice Modelle stärken bzw. ins Leben rufen, die sich gezielt um die Stärkung der Praxisanleiter\*innen in den Einrichtungen richten und fördern
- Anreize zu setzen, dass mehr Pflegekräfte diese Fortbildung absolvieren
- Ein Förderprogramm für alle an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen zu schaffen, sodass Praxisanleiter\*innen freigestellt werden können

#### **Begründung:**

Die Ausbildungszentren melden zum Start der neuen generalistischen Pflegeausbildung hohe Bewerber\*innenzahlen. Das müssen wir trotzdem ganz genau beobachten. Die letzten Jahre haben gezeigt, dass rund ein Drittel derjenigen, die eine Pflegeausbildung anfangen, die Ausbildung abgebrochen haben. Die Münchner Pflegestudie aus 2018 belegte eine hohe Unzufriedenheit bei den Auszubildenden. Fast jede\*r dritte bricht die Ausbildung ab. Als Gründe werden eine zu hohe Arbeitsbelastung und mangelnde Betreuung in den Praxisphasen genannt. Die ersten Anzeichen für steigende Abbrecherquoten haben uns alle bereits ereilt und die müssen wir Ernst nehmen. So meldet der Deutsche Pflegerat (DPR) und die Bundesarbeitsgemeinschaft Pflege- und Hebammenwesen im April: „Im Rahmen einer Mitgliederbefragung des Bundesverbands Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe (BLGS) e.V. wurden im Februar Daten zu den Abbruchquoten der Auszubildenden in der generalistischen Pflegeausbildung erhoben. Der sehr hohe Rücklauf von insgesamt rund 300 Schulen zeugt von der enormen Bedeutung und Aktualität des Themas. Ergebnis: Es existiert ein sehr gemischtes

Bild mit breiter Streuung: die Abbruchquoten liegen zwischen 0% und 27%. Einige Schulen haben weiterführende Hinweise gegeben, u.a. zur Einordnung der Abbrüche im Vergleich zu bisherigen Kursen. Den Zahlen entsprechend berichteten einige Schulen von normalen (vereinzelt auch relativ niedrigen), andere von höheren Quoten als gewöhnlich.“ Nach wie vor liegt der häufigste Grund, die Ausbildung abzubrechen, an den schlechten Rahmenbedingungen in den Praxisphasen. Praxisanleiter\*innen nehmen hier eine Schlüsselrolle ein. Sie sind der Dreh- und Angelpunkt zwischen Theorie und Praxis für die berufliche Ausbildung. Mit der Pflegeberufereform sind erstmalig bundesweit feste Zeiten für Anleitungen in der Praxis gesetzlich festgeschrieben. Die feste Anleitungszeit ist enorm wichtig, muss aber auch im Dienstplan entsprechend eingeteilt werden können. Der wiederum lässt sich nur mit Personal planen.

Eine Umfrage des Deutschen Berufsverbands für Pflegeberufe (DBfK) im Dezember 2020 hat ergeben, dass ein Drittel der befragten Pflegenden erwäge, aus dem Pflegeberuf auszusteigen. Laut einer Anfrage der Linksfraktion im Deutschen Bundestag ist die Zahl der Pflegebeschäftigten seit Mai bis Ende Juli 2020 kontinuierlich um rund 9000 zurückgegangen. Wenn wir hier nicht gegensteuern, beginnt ein Teufelskreis, denn der Fachkräftemangel nimmt weiter zu und damit erhöht sich das Risiko eine hochwertige qualifizierte Ausbildung nicht sicherstellen zu können und Abbrecherquoten nicht zu reduzieren.

Die Studie „Pflege 2050 in Bayern“ zeigt neben der deutlichen Zunahme des Anteils älterer, hochbetagter Menschen an der Gesamtbevölkerung Bayerns, vor allem den Pflegefachkräftemangel in den kommenden 5 Jahren. Es sind nach wie vor große Kraftanstrengungen nötig, um hier einen erheblichen Mangel an qualifiziertem Personal entgegenzusteuern. Die knappen Ressourcen müssen optimal zum Einsatz kommen, um die Anforderungen der künftigen Entwicklungen in der stationären Pflege erfolgreich meistern zu können. Professionelle und gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource einer (Pflege-) Einrichtung. Sie gilt es zu stärken und das von Beginn an.