

Telefon: 089 / 233 - 4 73 93
Telefon: 089 / 233 - 4 80 88
Telefon: 089 / 233 - 2 45 36
Telefon: 089 / 233 - 8 42 94

Gesundheitsreferat

Sozialreferat

**Referat für Arbeit und
Wirtschaft**

**Referat für Bildung und
Sport**

**Pflege in München I: Verbesserung der Arbeits-,
Lebens-, und Ausbildungsbedingungen und der
Attraktivität des Pflegeberufes**

Produkt 33414300 Gesundheitsplanung

Produkt 33412100 Förderung freier Träger im Gesundheitsbereich

Produkt 40315200 - Soziale Einrichtungen für pflegebedürftige ältere Menschen

Beschluss über die Finanzierung für die Jahre 2024 ff.

Empfehlungen des Lenkungskreises Pflege und weitere Maßnahmen

Pflegebeschäftigte entlasten IV - Den Einsatz ausländischer Pflegekräfte fördern

Antrag-Nr. 20-26 / A 01911 von der SPD / Volt-Fraktion, Fraktion Die Grünen – Rosa Liste
vom 20.09.2021, eingegangen am 20.09.2021

Masterplan für die Gewinnung von Pflegepersonal

Antrag-Nr. 20-26 / A 02208 von der FDP BAYERNPARTEI Stadtratsfraktion
vom 07.12.2021, eingegangen am 07.12.2021

Pflegeausbildung attraktiver machen – Teilzeitausbildung ermöglichen

Antrag-Nr. 20-26 / A 02332 von der SPD / Volt-Fraktion, Fraktion Die Grünen – Rosa Liste
vom 25.01.2022, eingegangen am 25.01.2022

Pflegewende in München: Taten statt Symbolpolitik

Antrag Nr. 20-26 / A 02343 von Herrn StR Prof. Dr. Hans Theiss, Frau StRin Dr. Evelyne
Menges, Frau StRin Alexandra Gaßmann, Herrn StR Michael Dzeba, Frau StRin Sabine Bär
vom 28.01.2022, eingegangen am 28.01.2022

Junge Menschen für Pflegeausbildung gewinnen und Ausbildung attraktiv gestalten II

Antrag-Nr. 20-26 / A 03288 von der SPD / Volt-Fraktion, Fraktion Die Grünen – Rosa Liste
vom 11.11.2022, eingegangen am 11.11.2022

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 10214

16 Anlagen

**Beschluss in der gemeinsamen Sitzung des Gesundheitsausschusses mit dem
Sozialausschuss, dem Bildungsausschuss und dem Ausschuss für Arbeit und
Wirtschaft**

vom 23.11.2023 (VB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag der Referentinnen und Referenten

Ausgangslage

Die Vollversammlung des Stadtrates hat am 19.01.2022 aufgrund eines Änderungs-/Ergänzungsantrags der Fraktionen Die LINKE. / Die PARTEI, SPD / Volt und Die Grünen - Rosa Liste vom 09.12.2021 die Gründung eines Lenkungskreises Pflege unter der Leitung der Dritten Bürgermeisterin Frau Verena Dietl sowie einer Task Force Pflege unter der Federführung des Gesundheitsreferats (GSR) unter Beteiligung des Sozialreferats (SOZ) beschlossen (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 03919). Der Lenkungskreis Pflege verzahnt seit seiner Konstituierung im April 2022 in seinen jeweils quartalsweisen Sitzungen die stadtpolitische Arbeit der Stadtratsfraktionen mit der Arbeit der Stadtverwaltung unter Beteiligung der Patient*innenorganisationen, des Seniorenbeirats und der beiden Beteiligungsgesellschaften MÜNCHENSTIFT GmbH und München Klinik gGmbH (MüK) zu den Themen der beruflichen Pflege. Nach der Geschäftsordnung des Lenkungskreises sind als Stadträt*innen von der Fraktion Die Grünen – Rosa Liste Frau Sofie Langmeier und Frau Dr. Hannah Gerstenkorn, von der Fraktion CSU - Freie Wähler Herr Prof. Dr. Hans Theiss und Frau Alexandra Gaßmann, von der SPD / Volt-Fraktion Herr Klaus Peter Rupp und Frau Anne Hübner, von der FDP-Bayernpartei-Stadtratsfraktion Frau Gabriele Neff, von der Fraktion ÖDP / München-Liste Frau Sonja Haider und von der Fraktion Die LINKE./ Die PARTEI Herr Stefan Jagel beteiligt.

Gemäß dem o. g. Stadtratsbeschluss umfasst der Auftrag des Lenkungskreis Pflege:

- die Erarbeitung kurzfristiger Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Pflegekräften, insbesondere in den städtischen Gesellschaften MüK und MÜNCHENSTIFT GmbH,
- die Identifikation prioritärer Themenfelder in einer kommunalen Strategie, um langfristige Handlungsoptionen zur Verbesserung der Pflege- und Arbeitsbedingungen sowohl in den Kliniken als auch in den Langzeitpflegeeinrichtungen von Pflegekräften, Bewohner*innen, Patient*innen und Betroffenen sowie deren An- und Zugehörigen zu entwickeln sowie
- die Prüfung der Schnittstellen und Gremien, die in der Stadtverwaltung (GSR, SOZ, RAW, KVR und DIR) in Bezug auf Pflege vorhanden sind, sowie der vorhandenen Projekte, die die Referate durchführen, auf Synergien.

Im ersten Jahr seiner Tätigkeit wurden im Lenkungskreis Pflege bereits vielfältige Empfehlungen ausgearbeitet und in der Folge von den mit der Pflege befassten Referaten weiter konzeptioniert. In dieser Beschlussvorlage werden die konkreten Vorhaben vorgeschlagen. Sie umfassen die folgenden Themenfelder, mit denen sich der Lenkungskreis Pflege geclustert befasst und entsprechende Beschlüsse gefasst hat:

- Juli 2022: Pflegeausbildung

- Dezember 2022: Pflegeausbildungen, Unterstützung der Anerkennungsverfahren für ausländische beruflich Pflegende
- Februar 2023: Leben und Arbeit (Unterstützung im Wohnen, in der Kinderbetreuung, in der Mobilität, in der kulturellen Teilhabe und Freizeit)
- April 2023: Berufsverbleib und Berufszufriedenheit

Einige Vorschläge beziehen sich auf gänzlich neue Projekte (wie z. B. den Aufbau eines Zentrums für Anpassungsmaßnahmen, siehe Kapitel 2.1), andere auf die Fortführung oder Ausweitung bereits bestehender Maßnahmen (wie z. B. Schulsozialarbeit, siehe Kapitel 1.2.1).

Gemäß der Themenclusterung ist eine weitere Befassung des Lenkungskreises Pflege mit den nachfolgenden Themen geplant:

- Oktober 2023: Wohnen für die Pflege 2030;
- Dezember 2023: Pflegende An- und Zugehörige, politische Positionierung des Pflegeberufs;
- 1. Quartal 2024: Neue Versorgungsformen unter Einbezug des Pflegeberufs;
- 2. Quartal 2024: Auslandsakquise.

Diese Themen sollen im Herbst 2024 in einer weiteren Beschlussvorlage dem Stadtrat zur Entscheidung vorgelegt werden.

Für die Sitzungen des dritten und vierten Quartals 2024 sind folgende Themen vorgesehen:

- 3. Quartal 2024: Qualifikationsmix;
- 4. Quartal 2024: Schnittstellen innerhalb der Landeshauptstadt München (LHM) zur Pflege.

Der Antrag „Pflegebeschäftigte entlasten IV - Den Einsatz ausländischer Pflegekräfte fördern“ (Antrag-Nr. 20-26 / A 01911 von der SPD / Volt-Fraktion und der Fraktion Die Grünen – Rosa Liste vom 20.09.2021, Anlage 1) fordert die Stadtverwaltung auf, darzustellen wie bürokratische Hürden abgebaut und so mehr Anerkennungspraktikant*innen aus dem Ausland gewonnen werden können. Dabei soll aufgezeigt werden, in welchen Bereichen die Landeshauptstadt München (LHM) Projekte zur Integration (Relocation Service, Sprachkurse) fördern kann und welche staatliche Unterstützung möglich ist.

Der Antrag „Masterplan für die Gewinnung von Pflegepersonal“ (Antrag-Nr. 20-26 / A 02208 von der FDP-Bayernpartei-Stadtratsfraktion vom 07.12.2021, Anlage 2) beauftragt die Stadtverwaltung, einen Masterplan zur dauerhaften Besetzung aller offenen Stellen für Pflegepersonal an den Münchner Kliniken zu erarbeiten. Dabei sollen neben den

stadteigenen Häusern der MÜK auch die Universitätskliniken sowie alle privaten Krankenhäuser, die eine Notfallversorgung anbieten, einbezogen werden. Unterstützung und Hilfe soll über die zuständigen Gremien auch vom Freistaat Bayern und vom Bund eingefordert werden. Ziel aller Maßnahmen soll die zuverlässige und sichere Gewährleistung der Daseinsvorsorge für alle Münchner*innen im Krankheitsfall, ohne Überlastung des Pflegepersonals sein. Neben finanziellen Anreizen sollen auch alle weiteren Aspekte einbezogen werden, die zu einer besseren Mitarbeitergewinnung und -bindung und weniger Fluktuation führen können: bessere Arbeitsbedingungen, weniger Überstunden, Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, Unterstützung bei der Wohnungssuche, Kinderbetreuung, Sprachkurse, Anerkennung ausländischer Dokumente und Ausbildungen etc.

Der Antrag „Pflegeausbildung attraktiver machen - Teilzeitausbildung ermöglichen“ (Antrag-Nr. 20-26 / A 02332 von der SPD / Volt-Fraktion und der Fraktion Die Grünen – Rosa Liste vom 25.01.2022, Anlage 3) fordert die Stadtverwaltung auf, gemeinsam mit der MÜK Akademie und/oder mit der MÜNCHENSTIFT GmbH ein Modellvorhaben zu entwickeln, um die Ausbildung zur*zum Pflegefachfrau*Pflegefachmann in Teilzeit (zwischen 50 und 75 %) anzubieten. Ergänzt werden soll das Angebot um entsprechend flexible Kinderbetreuungskonzepte, damit insbesondere Alleinerziehende die Chance auf eine erfolgreiche Berufsausbildung erhalten.

Der Antrag „Pflegerwende in München: Taten statt Symbolpolitik“ (Antrag Nr. 20-26 / A 02343 von der Fraktion CSU vom 28.01.2022, Anlage 4) beauftragt die Stadtverwaltung mit der Erstellung eines Pflegekonzeptes, das eine eigene kommunale Pflegezulage, konkrete Vorschläge zur Priorisierung bei der Vergabe von Kitaplätzen, konkrete Vorschläge zur Priorisierung bei der Vergabe von (geförderten) Wohnungen der Wohnbaugesellschaften GWG und GEWOFAG an Pflegekräfte, konkrete Vorschläge zur Verbesserung der „Attraktivität“ des Pflegeberufes in den Alten- und Pflegeheimen bzw. Krankenhäusern in städtischer Trägerschaft und grundsätzlich verbilligten oder kostenlosen Zugang für Pflegekräfte in städtische Schwimmbäder, Tierpark, Kultureinrichtungen, wie Gasteig und Volkstheater etc., aber auch in privaten Fitnessstudios, Boulderhallen o. ä. umfassen soll.

Der Antrag „Junge Menschen für Pflegeausbildung gewinnen und Ausbildung attraktiv gestalten II“ (Antrag-Nr. 20-26 / A 03288 von der SPD / Volt-Fraktion und der Fraktion Die Grünen – Rosa Liste vom 11.11.2022, Anlage 5) fordert die Stadtverwaltung auf, den Ausbau einer interdisziplinären Schulstation an der MÜK zu fördern, eine Praktikumsoffensive in der Pflege bzw. ein Mentor*innenprojekt für ausländische Pflegeschüler*innen bzw. Ausbildungsinteressent*innen (Aufbau Schulungs- und Betreuungskonzept/Kampagne) zu bezuschussen und die Pflegeakquise in Schulen auszubauen.

Aktuelle Situation in der Pflege

Laut der aktuellen „Pflegevorausberechnung“ des Statistischen Bundesamtes wird die Zahl der pflegebedürftigen Menschen in Deutschland allein durch die zunehmende Alterung bis 2055 um 37 % zunehmen und damit von rund 5,0 Millionen Menschen Ende 2021 auf etwa 6,8 Millionen im Jahr 2055 ansteigen. Dabei werden bereits 2035 etwa 5,6 Millionen pflegebedürftig sein (plus 14 %). In einer zusätzlichen Modellrechnung, die den 2017 weiterentwickelten Pflegebedürftigkeitsbegriff zugrunde legt, werden für 2035 sogar 6,3 Millionen und für 2055 7,6 Millionen Pflegebedürftige prognostiziert (Destatis, März 2023). Die Steigerungen sind bereits aktuell sichtbar: In Bayern ist 2022 z. B. eine Steigerung von 6 % pflegebedürftiger Personen gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen (Medizinischer Dienst Bayern, Februar 2023). Für München wird eine Zunahme von 27 Pflegebedürftigen pro 1.000 Einwohner*innen (2017) auf 31 Personen im Jahr 2027 und 32 Personen im Jahr 2037 erwartet (Monitoring Pflegepersonalbedarf Bayern 2020, VdPB, 2021).

2022 waren in Deutschland 1,68 Millionen beruflich Pflegenden sozialversicherungspflichtig beschäftigt: 693.000 in den Kliniken, 507.000 in stationären Pflegeeinrichtungen, 286.000 in der ambulanten Pflege, der Rest in den weiteren Versorgungsstrukturen, wie z. B. Arztpraxen. Ihre Zahl hat in den letzten Jahren tendenziell leicht zugenommen, wobei sich dieses Wachstum aktuell abschwächt. Einer Steigerung um 29.000 (plus 1,7 %) von 2020 auf 2021 folgte eine schwächere Steigerung um 18.000 (plus 1,1 %) von 2021 auf 2022. Der größte Teil der Anstiege geht dabei auf ein Anwachsen der Helfer*innen und nicht der Fachkräfte zurück. Der Anteil der Teilzeitanstellungen lag 2022 unverändert bei 49 % (Agentur für Arbeit, Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, Mai 2023). In München waren im Jahr 2020 ca. 27.000 beruflich Pflegenden tätig (Statistisches Amt der LHM, Zwölfter Marktbericht Pflege des SOZ, Bayerisches Landesamt für Statistik).

Verschiedene Studien errechnen einen aktuellen und auch einen zukünftigen Mehrbedarf an beruflich Pflegenden. Die Hans-Böckler-Stiftung errechnete bereits für das Jahr 2018 einen ungedeckten Mehrbedarf an 100.000 beruflich Pflegenden in den Kliniken. Die Gewerkschaft ver.di stellte für das Jahr 2020 einen Mehrbedarf von 80.000 beruflich Pflegenden in den Kliniken („Belastungscheck“, 2020) dar. Der Berufsverband DBfK (Deutscher Berufsverband für Krankenpflege) errechnete 200.000 fehlende beruflich Pflegenden und geht von einer Berentung von ca. 500.000 beruflich Pflegenden bis zum Beginn der 2030er Jahre aus (DBfK, 2022). Prognosen entsprechend fehlen in Zukunft enorme Mengen an beruflich Pflegenden: Das Institut der deutschen Wirtschaft errechnete 2018 einen Bedarf an rund 493.000 beruflich Pflegenden bis 2035 in der ambulanten und stationären Langzeitpflege. Eine Studie von PricewaterhouseCoopers (PwC) errechnet wiederum über 400.000 fehlende beruflich Pflegenden in den Kliniken bis 2030 (PwC-Studie, 2022). Für die vollstationäre Pflege wird ein zusätzlicher Fachkräftebedarf von 100.000 beruflich Pflegenden bis 2030 prognostiziert

(Abschlussbericht im Projekt „Personalbemessung in der Pflege“ PeBeM, August 2020). Für München werden in den nächsten 10 Jahren ca. 2.100 fehlende beruflich Pflegende prognostiziert (IGES Institut: Analyse der Situation der Pflege und Geburtshilfe in Münchner Krankenhäusern, 2019). Die Fluktuationsrate in Münchner Kliniken ist mit 16 % doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt; dies wird unter anderem mit Wegzügen aus München aus Kostengründen (z. B. Miete, Lebenshaltungskosten) begründet.

Das „Monitoring Pflegepersonalbedarf Bayern 2020“ der Vereinigung der Pflegenden in Bayern (VdPB, 2021) unterstreicht in seinen Ergebnissen, dass die „doppelte Demografie“, also die demografische Entwicklung in der Bevölkerung sowie in der Berufsgruppe der Pflegenden dazu führen wird, dass Bedarfsgerechtigkeit und wohnortnahe Versorgung in Bayern nicht flächendeckend werden realisiert werden können.

Zur Bewältigung dieser schwierigen Situation werden vielfältige und dynamische Anstrengungen auf allen politischen Ebenen und innerhalb der Unternehmen zur Gewinnung, zum Verbleib und zur Rückgewinnung von beruflich Pflegenden und auch den Auszubildenden in allen Pflegeausbildungen, eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Unterstützungen im Lebensumfeld der beruflich Pflegenden und eine Weiterentwicklung und weitere Professionalisierung des Heilberufes Pflege sowie der Übernahme heilberuflicher Aufgaben notwendig sein. Im aktuellen Zustand erscheint die berufliche Pflege in Deutschland weder in den Arbeitsbedingungen noch in der Kompetenzzuordnung als international wettbewerbsfähig.

A. Fachlicher Teil

Auf Grundlage der Empfehlungen des Lenkungskreises Pflege werden nachfolgend Handlungsoptionen und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege vorgeschlagen.

1. Maßnahmen im Bereich Pflegeausbildungen

Mit dem Pflegeberufegesetz (2017) wurde deutschlandweit der Prozess einer entscheidenden Weiterentwicklung des Pflegeberufs begonnen. Die Einführung der generalistischen Ausbildung zur*em Pflegefachfrau/Pflegefachmann und der hochschulischen Pflegeausbildung sowie der Vorbehaltsaufgaben der Pflege im Jahr 2020 bedeuten eine erste starke Qualitätsverbesserung. Es ist vorgesehen, dass zahlreiche Aspekte durch das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFS) evaluiert werden (vgl. z. B. §§ 62, 68 PfIBG). Ergebnisse werden im Jahr 2025 erwartet.

Die Anzahl begonnener Ausbildungen zur*m Pflegefachfrau/Pflegefachmann im gesamten Bundesbereich ist Schwankungen unterworfen: von 57.000 (2020), auf 61.000 (2021), nun zuletzt 52.000 (2022) (Agentur für Arbeit, Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, Mai 2023).

Eine wichtige Weiterentwicklung ist im Entwurf zum Pflegestudiumstärkungsgesetz (PflStudStG) angelegt, in dem die hochschulische Pflegeausbildung zum einen zum Dualen Studium mit angeglichenener Ausbildungsvergütung umgeformt wird und zum anderen eine Qualitätssteigerung in der praktischen Anleitung und der Struktur der praktischen Ausbildung erfahren soll. Aufgrund dieser geplanten deutlichen Attraktivitätssteigerung ist zu erwarten, dass mehr Studierende und auch neue Zielgruppen für die Pflege gewonnen werden können.

1.1. Neue Maßnahmen

1.1.1. Ausbildungsmonitoring in den Pflegeausbildungen

Der Lenkungskreis Pflege empfahl in seiner Sitzung vom 01.12.2022 für München die Einführung eines einheitlichen, referatsübergreifenden, umfassenden und regelmäßigen Ausbildungsmonitorings in der Pflege unter Federführung des GSR.

Derzeit bestehende Erhebungen sind entweder überregional und damit nicht spezifisch für die LHM, stehen zeitverzögert zur Verfügung oder sind für die Kommune nicht (vollständig) zugänglich. Durch das Ausbildungsmonitoring sollen bereits vorhandene Daten aufbereitet und Daten zur Situation der schulischen und hochschulischen Pflegeausbildungen in München gewonnen, analysiert und dargestellt werden. Die Ergebnisse sollen der kommunalen Strategieentwicklung, dem Identifizieren von möglichen Problemlagen, dem Erarbeiten von Vorschlägen zu zielgenauen Initiativen sowie dem dauerhaften Monitoring für die Steuerung von Förderungen und Projekten dienen.

Um Doppelerhebungen zu vermeiden, werden die verfügbaren Ergebnisse auf Bundes- und Landesebene in das Ausbildungsmonitoring einbezogen.

Folgende Parameter sollen im regelmäßigen Ausbildungsmonitoring beispielsweise erfasst werden: Ausbildungs- und Hochschulangebote, die Situation in den verschiedenen beruflichen und hochschulischen Pflegeausbildungen, der Anteil der Auszubildenden und Studierenden nach Zuordnung zu ehemaligen Berufsfachschulen für Alten- bzw. Krankenpflege, die Situation der Auszubildenden und Studierenden, die vorzeitige Beendigung der Ausbildung bzw. des Studiums, die Anzahl der erfolgreichen Abschlüsse, Situation der Pflegelehrenden, die Einmündung nach den Abschlüssen (z. B. Sektoren, Einrichtungen, Abteilungen) sowie Wege, wie junge Menschen zum Pflegeberuf finden.

Datenerhebung des GSR und des SOZ

Eine erste gemeinsame kommunale Vollerhebung von GSR und SOZ bei den Münchner Berufsfachschulen für Pflege (BFS) sowie den Hochschulen der aktuellen Strukturdaten zur Situation der Pflegeausbildungen wurde im April 2023 durchgeführt. Dabei wurden auch Bedarfe, bereits bestehende Angebote sowie das Interesse an den vorgeschlagenen Initiativen des Lenkungskreises Pflege (zu den Themen Ausbildungsmonitoring Pflege, Teilzeitausbildungen, Unterstützung im Anerkennungsprozess ausländisch beruflich Pflegenden und Schulsozialarbeit) erhoben. Der „Ergebnisbericht zur Datenerhebung des Gesundheitsreferats und des Sozialreferats bei Münchner Berufsfachschulen für Pflege und Hochschulen“ ist als **Anlage 6** dieser Beschlussvorlage beigefügt.

Für diese Datenerhebung wurde eine sozialwissenschaftliche Vorgehensweise angewendet. Es wurde ein strukturierter Fragebogen entwickelt, im Vorfeld Pretests mit Münchner BFS für Pflege durchgeführt und im Anschluss die Datenerhebung in Form von Telefoninterviews mit den Schulleitungen und Dekan*innen/ Professor*innen vorgenommen. Alle zwölf BFS für Pflege/ Pflegefachhilfe, die eigenständige BFS für Krankenpflegehilfe sowie die beiden Hochschulen in München, die einen Bachelorstudiengang Pflege anbieten, wirkten an der Erhebung mit. Somit gelang eine Vollerhebung mit einem 100-prozentigen Rücklauf.

Von 2.408 Ausbildungsplätzen in der Generalistik waren am Stichtag 15.12.2022 rund 72,2 %, von 334 Plätzen in der Pflegefachhilfe (Altenpflegehilfe und Krankenpflegehilfe), rund 74 % und in der hochschulischen Ausbildung von 165 Studienplätzen nur rund 35,8 % besetzt. Somit existierten zum Erhebungszeitpunkt 15.12.2022 insgesamt 669 unbesetzte Ausbildungsplätze in der Generalistik, 87 unbesetzte Ausbildungsplätze in der Pflegefachhilfe und 106 unbesetzte Studienplätze im Studiengang Pflege (B. Sc.). Dabei waren in den BFS für Pflege, die vor Einführung auf die Generalistik auf die dreijährige Ausbildung in der Altenpflege ausgerichtet waren, von 1.228 angebotenen Ausbildungsplätzen in der Generalistik rund 81,8 % besetzt. In den BFS, die vormals eine dreijährige Ausbildung in der Kranken- und Kinderkrankenpflege angeboten hatten, waren von 1.180 angebotenen Ausbildungsplätzen in der Generalistik hingegen rund 62,3 % besetzt.

In der Generalistik waren am Stichtag rund 71,2 % der Auszubildenden weiblich, rund 28,8 % männlich (divers: 0) und rund 58,7 % der Auszubildenden hatten einen Migrationshintergrund. In der Pflegefachhilfe-Ausbildung lag der Frauenanteil bei 64,4 %, der Männeranteil bei 35,6 % (divers: 0) und der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund bei rund 79,8 %. Von den 59 Studierenden, die einen Studiengang Bachelor Pflege absolvierten, waren rund 83,1 % Frauen und rund 16,9 % Männer (divers: 0) und rund 25,4 % Studierenden hatten einen Migrationshintergrund.

Die Quote der vorzeitig beendeten Ausbildungsverträge im ersten Ausbildungsdurchgang Generalistik (Beginn der Ausbildung in 2020) lag bei rund 25,9 %, in den Pflegefachhilfeausbildungen bei rund 17,7 % und in der hochschulischen Ausbildung bei rund 13,2 %. Im Bereich der Pflegelehrenden waren bei den BFS für Pflege rund 21,5 offene Stellen für Lehrende (VZÄ) zu verzeichnen, das entspricht 13 % in Bezug auf die Gesamtzahl der Lehrenden. Rund 10,2 VZÄ für Lehrende mit Bachelorqualifikation / Diplom (FH) und rund 11,3 VZÄ für Lehrende mit Masterqualifikation / Diplom (Universität) waren offen. Laut Rückmeldung einer Schulleitung hat dies zur Folge, dass im Jahr 2022 ein Ausbildungskurs nicht gestartet werden konnte.

Weiteres Vorgehen zum Ausbildungsmonitoring

Ergänzend zur o. g. Datenerhebung erfolgte ab Juli 2023 eine Abfrage der künftigen Absolvent*innen in der Generalistik durch das GSR, da der erste Jahrgang die neue generalistische Pflegeausbildung abschließen wird. Bei dieser Abfrage soll insbesondere erfasst werden, wie viele Absolvent*innen in München bleiben und in den verschiedenen Bereichen der Pflege arbeiten werden.

Vollumfänglich wird das Ausbildungsmonitoring ab Januar 2024 starten. Das GSR wird in seiner Federführung und im engen Zusammenwirken mit den beteiligten Referaten (SOZ, RBS, RAW) das jährliche Ausbildungsmonitoring durchführen. Dabei wird auch die Expertise der BFS für Pflege bzw. Pflegefachhilfe und der Hochschulen in der Planung der Abfrage-Items entsprechend berücksichtigt.

Neben Befragungen der BFS für Pflege bzw. Pflegefachhilfe sind aber auch Befragungen der Auszubildenden und künftigen Absolvent*innen vorgesehen, um Entwicklungen im Bereich der beruflichen und hochschulischen Pflegeausbildungen kontinuierlich und zeitnah zu erfassen, zu analysieren und bei Bedarf Maßnahmen ergreifen zu können.

Das GSR beabsichtigt, ab 2024 das dauerhafte, jährliche, kommunale Ausbildungsmonitoring für die Pflegeausbildungen aus vorhandenen Mitteln zu finanzieren.

1.1.2. Mentor*innenkonzept

Der Antrag „Junge Menschen für Pflegeausbildung gewinnen und Ausbildung attraktiv gestalten II“ (Antrag-Nr. 20-26 / A 03288 von der SPD / Volt-Fraktion und der Fraktion Die Grünen – Rosa Liste) fordert die Stadtverwaltung auf, den Ausbau einer interdisziplinären Schulstation an der MüK zu fördern, eine Praktikums-offensive in der Pflege bzw. ein Mentor*innenprojekt für ausländische Pflegeschüler*innen bzw. Ausbildungsinteressent*innen (Aufbau Schulungs- und Betreuungskonzept/Kampagne) zu bezuschussen und die Pflegeakquise in Schulen auszubauen.

Die MüK konnte Ende 2022 zur Fortführung der interdisziplinären Schulstation eine

finanzielle Förderung durch das Bayerische Staatsministerium für Gesundheit und Pflege (StMGP) erreichen. Das RAW engagiert sich im Bereich einer Praktikumsinitiative (siehe 1.2.5). Das GSR möchte ein Pilotprojekt zur Erstellung und Erprobung eines Mentor*innenkonzeptes initiieren, um zugewanderte Freiwilligendienstleistende im Rahmen des Freiwilligendienstjahres an die Pflegeausbildungen heranzuführen und bereits auf diese vorzubereiten.

Im Rahmen eines Pilotprojektes für zwei Träger wird eine Kohorte von Freiwilligendienstleistenden begleitet, die zu mindestens 50 % aus Zugewanderten bestehen. Bei diesen Einsatzstellen wird zum einen ein (pflege-)pädagogisches Konzept zur Ausgestaltung des Freiwilligenjahres (z. B. pädagogische Verzahnung mit dem ersten Ausbildungsjahr der Generalistik) und zum anderen ein sozialpädagogisches Begleitungs- und Betreuungskonzept sowie ein Schulungskonzept für die Freiwilligendienstleistenden und die Mentor*innen entworfen und erprobt. Auch eine passende Deutschförderung soll miteinbezogen werden. Hierzu sollen jeweils 0,5 VZÄ für eine Qualifizierte Praxisanleiter*in der Pflege und eine Sozialpädagog*in bei einem externen Träger finanziert werden. Daneben entstehen Sachkosten für eine Kursleitung (drei Wochenstunden für 12 Monate), Spracheingangstestungen sowie eine Verwaltungskostenpauschale bei einem Sprachinstitut. Nach einer Erprobung von jeweils einer Gesamtkohorte ist eine Abschlussevaluation durch das GSR geplant. Durch das Pilotprojekt entstehen zwei pädagogische Konzepte für die Freiwilligendienstleistenden, die in der Folge innerhalb der LHM vorgestellt und von anderen Trägern genutzt und weiterentwickelt werden können. Das Pilotprojekt kann als Modellvorhaben für andere Träger wirksam werden.

Das Mentor*innenkonzept mit Finanzbedarfen im Umfang von 110.000 € im Jahr 2024 und 90.000 € im Jahr 2025 soll über bereits vorhandene Mittel, also aus dem Referatsbudget, finanziert werden: Mit Beschluss vom 22.12.2022 (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08101 „Haushalt 2023 des Gesundheitsreferates“, Antragsziffer 4) hat der Stadtrat zur Stärkung der Pflegeausbildung Mittel im Umfang von 200.000 € bewilligt. In dem Beschluss wird auf den Antrag Nr. 20-26 / A 03288 „Junge Menschen für die Pflegeausbildung gewinnen und Ausbildung attraktiv gestalten II“ vom 11.11.2022 verwiesen, der unter anderem die Bezuschussung eines Mentor*innenkonzeptes zum Gegenstand hat.

1.1.3. Teilzeitausbildungen in der Pflege

Der Mangel an Pflege(fach)personen ist eine der dringlichsten Herausforderungen im Zusammenhang mit der pflegerischen Versorgung. Eine zentrale Frage lautet im Bezug zur Ausbildung: Wie können mittelfristig vermehrt Auszubildende für die Pflegeausbildung gewonnen werden und diese auch erfolgreich abschließen?

Der Antrag „Pflegerausbildung attraktiver machen – Teilzeitausbildung ermöglichen“ (Antrag-Nr. 20-26 / A 02332 von der SPD / Volt-Fraktion und der Fraktion Die Grünen – Rosa Liste) fordert die Stadtverwaltung u. a. dazu auf, ein Modellvorhaben zur Teilzeitausbildungen in den Pflegeausbildungen zu entwickeln.

Der Lenkungskreis Pflege griff das Thema im Dezember 2022 im Rahmen der Diskussion zu den Handlungsoptionen rund um die Pflegeausbildungen auf und sprach die Empfehlung aus, die Einführung einer Teilzeitausbildung vorzubereiten und anzubahnen.

Im Januar 2023 fand ein Austauschtermin mit Münchner Berufsfachschulen für Pflege unter anderem zum Thema Teilzeitausbildungen statt. Um die Einschätzung der Berufsfachschulen (BFS) zum Bedarf und zum Interesse an der Einführung eines Teilzeitangebots zu erhalten, wurde im April 2023 eine Abfrage durchgeführt. Diese zeigte auf, dass der Bedarf verhalten positiv gesehen wird. Zudem wurde deutlich, dass bereits drei BFS eigeninitiativ ein solches Ausbildungsangebot in die Wege geleitet haben. So planen zwei BFS ab September 2024 die Ausbildung zur Pflegefachhilfe und eine BFS, die Ausbildung zur*zum Pflegefachfrau*Pflegefachmann jeweils in einer Teilzeitvariante anzubieten.

Auch im Rahmen eines Workshops mit Münchner Migrant*innenselbstorganisationen im April 2023 sprachen diese den Bedarf an einem Teilzeitangebot für die Pflegeausbildungen für die Zielgruppe der Zugewanderten und Geflüchteten ausdrücklich an (siehe 1.2.2).

Die neuen Angebote erweitern die Möglichkeiten der Pflegeausbildung in München und sprechen eine Zielgruppe an, für die aus unterschiedlichen Gründen weder eine einjährige noch eine dreijährige Ausbildung in Vollzeit in Betracht kommt. Dies trägt dazu bei, neue Auszubildende zu gewinnen oder in der Ausbildung zu halten.

Das GSR wird die Veränderungen im Bereich der Teilzeitausbildung weiterhin verfolgen und evaluieren, um festzustellen, ob ein bedarfsdeckendes Angebot entstanden ist. Zudem wird das GSR das Thema der Teilzeitausbildung in der Pflegekampagne aufgreifen und trägerübergreifend dafür werben.

Aufgrund der trägerseitig beobachtbaren Initiativen zur Einführung von Teilzeitausbildungen sind die im Rahmen des Eckdatenverfahrens angemeldeten Mittel in Höhe von 110.000 € im Haushaltsjahr 2024 sowie in Höhe von jeweils 100.000 € für die Haushaltsjahre 2025 bis 2027 für dieses Projekt derzeit nicht erforderlich.

1.1.4. Publikation zur „Ausgestaltung der Freiwilligenjahre“

Der Lenkungskreis Pflege empfahl in seiner Sitzung vom 01.12.2022 die Erstellung einer Publikation mit Darstellung von Best Practice zur Orientierung für Träger zur gezielten Gestaltung der Freiwilligenjahre unter Federführung des GSR. Die bundesweit angebotenen und gesetzlich geregelten Freiwilligenjahre wie z. B. das „Freiwillige Soziale Jahr“ (FSJ) oder der „Bundesfreiwilligendienst“ (BFD) dienen dem freiwilligen sozialen Engagement in gemeinwohlorientierten Einrichtungen und können u. a. in der Pflege, z. B. in Einsatzstellen bei Kliniken oder in der ambulanten oder stationären Pflege, absolviert werden.

Neben diesem grundsätzlich gemeinwohlorientierten Ziel mündet ein Freiwilligenjahr erfahrungsgemäß oftmals in eine Pflegeausbildung. Träger in München berichten aktuell von zum Teil hohen bis sehr hohen Übernahmequoten der Freiwilligendienstleistenden (25 bis 100 %). Dialoge mit den Schüler*innen-Vertretungen im Sommer 2022 im Rahmen des Lenkungskreis Pflege kamen zu einem ähnlichen Ergebnis: Absolvent*innen der Freiwilligenjahre können direkt im Berufsfeld Erfahrung sammeln, lernen über einen längeren Zeitraum beobachtend und reflektierend die Berufsverantwortungen kennen und schließen dann häufig eine Pflegeausbildung an.

Maßgeblich für eine solche Entscheidung ist jedoch eine attraktive, zugewandte und ideenreiche Gestaltung des Freiwilligenjahres durch die jeweiligen Einsatzstellen, so dass ein positives Interesse am Pflegeberuf und evtl. sogar schon eine erste Berufsidentifikation entwickelt werden kann. Im Rahmen einer Interviewreihe mit Unternehmen wurden als wirksame Elemente eines solchen Angebots

- die Ausbildung vorbereitende Sprachförderung,
- eine interessante pädagogische Verknüpfung mit den Qualifizierten Anleitungen der Pflegeausbildungen,
- eine ansprechende und abwechslungsreiche interne Gestaltung der Freiwilligenjahre,
- ein Angebot an externen Kooperationen, z. B. mit Pflegeschulen und Hochschulen,
- passende Einarbeitungskonzepte mit Anschlussfähigkeit an die Ausbildungen,
- eine gezielte interne Personalführung und
- ein gezieltes internes Personalmarketing

berichtet.

Erfahrungsgemäß nutzen die Kliniken und Pflegeeinrichtungen in München die Freiwilligenjahre nur vereinzelt gezielt und bewusst zur Vorbereitung, Hinführung und Akquise für die Pflegeausbildungen. Verstreut werden einzelne Elemente bei Trägern angeboten. Eine kompakte Sammlung solcher Ideen und Ansätze existiert in München und auch bundesweit nicht.

In einer freizugänglichen Publikation sollen die Träger einen vielfältigen Einblick in Good- und Best-Practice-Ansätze und damit Impulse, Ideen und Motivation zur eigenen internen Implementierung von attraktiven Angeboten für die Freiwilligendienstleistenden erhalten und damit ihre innerbetriebliche Ausgestaltung des Freiwilligenjahres verbessern können.

Geplant ist die Gestaltung und Veröffentlichung der für alle Träger frei zugänglichen Publikation zum April 2024. Die einmalig erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von 3.000 € für Layout, Produktion und Druck sollen aus dem Referatsbudget finanziert werden.

Ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ) und einen Bundesfreiwilligendienst (BFD) absolvieren deutschlandweit fast 100.000 Personen im Jahr. Künftig drohen aber viele dieser Stellen wegzufallen, denn der Etat-Entwurf des Bundesfamilienministeriums für die Freiwilligendienste sieht Reduzierungen um insgesamt 113 Millionen € für die kommenden zwei Jahre vor. Der Haushaltsentwurf für 2024 sieht Kürzungen der Mittel bei BFD, dem Ersatz für den früheren Zivildienst und FSJ von insgesamt 78 Millionen € vor, 2025 sollen sie um weitere 35 Millionen gekürzt werden. Wenn diese Kürzungen kommen, fällt ein Viertel der bisherigen Förderung für 2024 weg. 2025 wären es sogar 35 Prozent.

Die Landeshauptstadt München strebt durch ein Schreiben des Oberbürgermeisters an, die Bundesfamilienministerin nochmals auf die Reduzierung der vom Bund vorgesehenen Mittelkürzungen und die damit verbundenen Auswirkungen hinzuweisen (Deutscher Bundestag Drucksache 20/8287 20. Wahlperiode 08.09.2023).

1.2. Fortführung und Ausweitung bestehender Maßnahmen

1.2.1. Schulsozialarbeit

Der Stadtrat beschloss am 16.02.2023 (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08332) die Finanzierung der Schulsozialarbeit an der Pflegeschule des Trägers Die Mitterfelder gGmbH für das Jahr 2023.

Das SOZ wurde beauftragt, die für das Jahr 2023 erforderlichen Haushaltsmittel durch Umschichtung aus eigenen Budgetmitteln innerhalb des Produktes 40315200 - Soziale Einrichtungen für pflegebedürftige ältere Menschen in Höhe von maximal 59.817 € zu finanzieren (Finanzposition 4705.700.0000.5). Avisiert war im o. g. Beschluss auch eine Ausweitung ab 2024 auf damals sieben weitere Pflegeschulen, die insbesondere mit der Langzeitpflege (ambulante Pflegedienste, teil- und vollstationäre Pflegeeinrichtungen, Kurzzeitpflegeeinrichtungen) kooperieren.

Der Lenkungskreis Pflege erkennt in seinen Handlungsempfehlungen den Bedarf an Schulsozialarbeit für alle antragsberechtigten Münchner Pflegeschulen an. Da jedoch die hierfür erforderlichen Haushaltsmittel für 2024 nicht zur Verfügung gestellt werden können, soll zunächst die Schulsozialarbeit an der Pflegeschule des Trägers Die

Mitterfelder gGmbH für das Jahr 2024 finanziell gesichert werden. Dazu soll die Finanzierung des Projektes aus Budgetmitteln des SOZ innerhalb des Produktes 40315200 - Soziale Einrichtungen für pflegebedürftige ältere Menschen in Höhe von maximal 63.167 € erfolgen.

Die Schulsozialarbeit an der MüK Akademie ist seit dem 01.01.2022 unbefristet in der Regelförderung des GSR (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 03529 vom 25.11.2021, „Schulsozialarbeit an der München Klinik Akademie“). Die mit der Förderung des Projekts verbundene Berichterstattung belegt die vielfältige Wirkung der sozialpädagogischen Begleitung durch Schulsozialarbeit bei den Auszubildenden in der Pflege.

So konnte in beiden der Verstetigung vorangegangenen Modellphasen eine sehr positive Auswirkung auf die Zusammenarbeit zwischen Auszubildenden und Lehrkräften sowie Kolleg*innen im Ausbildungsbetrieb festgestellt werden. Auch für individuelle Probleme der Auszubildenden stellt die Schulsozialarbeit ein geeignetes Mittel zur Hilfestellung dar. Die zwei schriftlichen Befragungen (Ende 2019 und Mitte 2020) bei den Auszubildenden zu der generellen Zufriedenheit mit der Schulsozialarbeit zeigten ein sehr positives Bild.

Ab dem Jahr 2025 soll die Regelförderung bei den anspruchsberechtigten Berufsfachschulen für Pflege und Pflegehilfe in München umgesetzt werden. Zur Finanzierung soll die Förderung des freiwilligen Programms „Pflegeüberleitung“ im Jahr 2024 auslaufen und ab 2025 nicht mehr gefördert werden. Der Differenzbetrag aus dem freiwilligen Programm „Pflegeüberleitung“ soll zur besseren Finanzierung der Förderung des freiwilligen Programms „Hausinterne Tagesbetreuung“ (für Demenzkranke) in der vollstationären Pflege in München verwendet werden. Zwei in den Jahren 2022 und 2023 neu eröffnete Pflegeschulen könnten dann in den Folgejahren über eine erneute Umschichtung aus dem Haushaltsansatz „Hausinterne Tagesbetreuung“ bei einer entsprechenden Antragstellung zur Finanzierung einer Schulsozialarbeit ebenso gefördert werden.

1.2.1.1 Problemstellung

Anlass

Die Berufsfachschulen für Pflege fallen aufgrund der Trägerschaft nur in wenigen Ausnahmen in die staatliche Zuständigkeit und können deshalb in weiten Teilen nicht von einer staatlichen Struktur oder aufgelegten Förderprogrammen profitieren. Eine Schaffung von Stellen, die nicht auf eine Lehrtätigkeit, sondern auf die sozialpädagogische Begleitung abzielen, ist im gesetzlichen Rahmen der Finanzierung von Berufsfachschulen für Pflege nicht gegeben. Es besteht damit keine Möglichkeit der Refinanzierung. Aus den genannten Gründen ist eine kommunale Finanzierung nötig.

Avisiert war gemäß des Stadtratsbeschlusses vom 16.02.2023 (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08332) eine Ausweitung auf damals sieben weitere Pflegeschulen, die insbesondere

mit der Langzeitpflege (ambulante Pflegedienste, teil- und vollstationäre Pflegeeinrichtungen, Kurzzeitpflegeeinrichtungen) kooperieren.

Der Lenkungskreis Pflege erkennt in seinen Handlungsempfehlungen den Bedarf an Schulsozialarbeit für alle antragsberechtigten Münchner Pflegeschulen an. Da jedoch die hierfür erforderlichen Haushaltsmittel für 2024 nicht zur Verfügung gestellt werden können soll zunächst die Schulsozialarbeit an der Pflegeschule des Trägers Die Mitterfelder gGmbH für das Jahr 2024 finanziell gesichert werden.

Durch die Begleitung der Auszubildenden in der Pflegeausbildung entsteht ein positiver Effekt für die Bürger*innen in München, deren professionelle pflegerische Versorgung gesichert werden soll, sowie die Auszubildenden im Mangelberuf Pflege.

Auslöser für den Bedarf

Die Zunahme des Mangels an beruflich Pflegenden in allen Bereichen der Pflege ist sehr deutlich und gefährdet die fachgemäße Versorgung. Bekannt ist der Mangel in den praktischen Ausbildungssituationen in der Pflege wie Psychiatrie, Pädiatrie oder ambulante Pflege. Wenngleich die Pflegereform zum Ziel hat, generalistisch auszubilden, d. h. die Absolvent*innen sollen befähigt sein, in den unterschiedlichen Sektoren der Pflege arbeiten zu können, so gibt es doch nicht unerhebliche Unterschiede. Die Ausbildungsverträge werden in der Akutpflege (Kliniken) oder der Langzeitpflege (ambulante, teil- und vollstationäre Pflege, Kurzzeitpflege) abgeschlossen. Die Praktika werden in den jeweils anderen Einsatzorten, aber auch in der Psychiatrie und Pädiatrie absolviert.

Damit liegen die Herausforderungen an Auszubildende insbesondere in den unterschiedlichen Lernorten (Pflegeschule sowie häufig wechselnde und sehr heterogene Einsatzorte). Sie sind verbunden mit ständigem Einarbeiten in neue Teams und Praxisorte. Hinzu kommen hohe persönliche Anforderungen u. a. aufgrund der großen Verantwortung, der Konfrontation mit menschlichen Schicksalen sowie des Schichtdienstes. Weitere Problemlagen wie existentielle Sorgen (Weggang von der Familie, Finanzierung des eigenen Lebensunterhalts), Ankommen und Eingewöhnen am neuen Wohn- und Arbeitsort (Ausbildungsstätten, steigender Anteil an Auszubildenden mit Migrationsbiografie, unzureichende Sprachkompetenz) erschweren die Situation.

Die Quote der Ausbildungsabbrüche im Berufsfeld der Pflege liegt bundesweit aktuell bei rund 30 %. In München hat eine Abfrage des GSR im Jahr 2021 ergeben, dass bei den zwölf abgefragten Pflegeschulen die Abbruchquote im Jahr 2020 durchschnittlich bei 16 % lag. Gründe für Vertragslösungen mit Auszubildenden in der Pflege sind u. a. finanzielle Schwierigkeiten, gesundheitliche Gründe, Konflikte mit anderen Auszubildenden, Lehrkräften, Vorgesetzten, unzureichende soziale Kompetenzen z. B. zur Konfliktbewältigung, Lern- und Leistungsschwierigkeiten sowie unzureichende Schul- oder Allgemeinbildung.

Eine konkrete Möglichkeit, dem nachhaltig entgegenzuwirken, bildet die Schulsozialarbeit. Zielpersonen der Schulsozialarbeit im Projekt sind Auszubildende in der Pflege, die zu Beginn der Ausbildung zwischen 16 und 20 Jahre alt sind, oft im Übergang in ein eigenständiges Leben durch den Auszug vom Elternhaus, zum Beginn der praktischen Ausbildung erheblichen psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt sind und/oder in der Pflegeschule mit hohen Lernanforderungen konfrontiert sind.

Darüber hinaus ist eine politische Adressierung an den Freistaat Bayern mit einem Appell zur flächendeckenden Einführung und Finanzierung von Berufsschulsozialarbeit für die BFS für Pflege sinnvoll, um die der Oberbürgermeister gebeten werden soll. In jedem Fall, unabhängig vom Erfolg der Adressierung, ist die Ausweitung auf alle BFS für Pflege in München aus fachlicher Einschätzung anzuraten.

1.2.1.2 Darstellung des Mehrbedarfes (Zuschuss)

Die Förderung der Schulsozialarbeit des Trägers Die Mitterfelder gGmbH erfolgte im Jahr 2023 im Rahmen eines Pilotprojektes und soll nun für das Jahr 2024 verlängert werden. Es werden einmalig bis zu 63.167 € im Jahr 2024 für einen Personalkostenzuschuss benötigt. Der dargestellte Zuschuss wird zweckgebunden an den Träger des oben aufgeführten Projektes ausgereicht. Die dargestellten erforderlichen Mittel können durch Einsparungen im vorhandenen Budget des SOZ innerhalb des Produktes 40315200 – Soziale Einrichtungen für pflegebedürftige ältere Menschen finanziert werden.

Das freiwillige Programm „Pflegeüberleitung“ soll mit der Förderung 2024 beendet werden. Die freiwerdenden Mittel sollen für die Finanzierung der Schulsozialarbeit der antragsberechtigten Pflegeschulen in München sowie für die Aufstockung der Förderung des freiwilligen Programms „Hausinterne Tagesbetreuung“ verwendet werden. In den kommenden Jahren könnte die Förderung der beiden neuen Pflegeschulen (Kuratorium Wohnen im Alter, Bayerisches Rotes Kreuz Kreisverband München) hinzukommen, für die dann entsprechende Haushaltsmittel hieraus wiederum umzuschichten wären.

Aktuelle Kapazitäten

Dieses Projekt stellt die Fortführung einer seit dem Jahr 2022 bestehenden, aber zu diesem Zeitpunkt neu eingeführten bürgernahen Aufgabe dar. Es bezieht sich auf eine Pflegeschule, die insbesondere Auszubildende der Langzeitpflege in der generalistischen Pflegeausbildung qualifiziert. Mit Schreiben vom 13.09.2022 beantragte der Träger Die Mitterfelder gGmbH die Bezuschussung von Personalkosten für ein Projekt Schulsozialarbeit in ihrer Pflegeakademie in Höhe von insgesamt 79.755,70 € für die Jahre 2022 und 2023. Hierfür wurden seitens des SOZ zunächst für das Jahr 2022 Mittel i. H. v. 19.938,93 € über Büroverfügung und anschließend für das Jahr 2023 per Beschluss des Sozialausschusses vom 16.02.2023 (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08332) Mittel i. H. v. bis zu 59.817 € aus eigenen Budgetmitteln zur Verfügung gestellt. Im Jahr

2023 wurden Personalkosten für eine*n Sozialpädagog*in (Studium Soziale Arbeit, Bachelorabschluss) in der Eingruppierung S11 b TVöD bezuschusst. Die beantragte Summe von 59.817 € lag unter dem Jahresmittelbetrag (80.660 €) einer*ines vergleichbar Beschäftigten der LHM, damit sind die Vorgaben des Besserstellungsverbots eingehalten.

Daneben schloss im Jahr 2021 das Modellprojekt an der München Klinik Akademie ab, die insbesondere in der Akutpflege ausbildet. Das Modellprojekt ist seit 2022 in der Regelförderung des GSR mit jährlichen Kosten in Höhe von 123.100 € für 1,5 VZÄ Sozialpädagog*innen in S12 TVöD in Höhe von 112.000 € sowie den Sachkosten in Höhe von 11.100 € (Beschluss der Vollversammlung vom 25.11.2021, Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 03529). Die Regelförderung ist eine Antwort auf die Zunahme der Bedarfe der Auszubildenden an psychosozialer Beratung sowie auf die zusätzliche Arbeitsbelastung und Überforderung der Lehrkräfte.

Zusätzlicher Bedarf im Jahr 2024

Die Berechnung des zusätzlichen Bedarfes im Jahr 2024 erfolgt analog zum Jahr 2023, aber unter Berücksichtigung der vom Stadtrat ab dem Jahr 2023 beschlossenen 5,6 %-igen Erhöhung im Zuschussbereich i. H. v. bis zu maximal 63.167 € für eine*n Sozialpädagog*in (Studium Soziale Arbeit, Bachelorabschluss) in der Eingruppierung S11 b TVöD (Jahresmittelbetrag 80.660 €). Die beantragte Summe liegt unter dem Jahresmittelbetrag einer*ines vergleichbar Beschäftigten der Landeshauptstadt München, damit sind die Vorgaben des Besserstellungsverbots eingehalten.

Die dargestellten Personalkosten beruhen auf dem Trägerantrag. Da es sich um Ist-Kosten für bereits beschäftigtes Personal handelt bzw. sich die Tarifverträge der Träger u. U. vom TVöD VKA unterscheiden, können die Werte von den städtischen Jahresmittelbeträgen abweichen. Im Vollzug wird die Einhaltung des Besserstellungsverbot gemäß der einschlägigen städtischen Vorschriften sichergestellt.

Planung und Bedarf ab dem Jahr 2025

Für bis zu 13 anspruchsberechtigte Berufsfachschulen für Pflege und Pflegehilfe in München sollen ab 2025 Personalkostenzuschüsse mit einem Schlüssel von 1:200 Ausbildungsplätze mit jeweils einer VZÄ Sozialpädagog*in (Studium Soziale Arbeit, Bachelorabschluss) analog der Regelförderung des Gesundheitsreferates in der Eingruppierung S12 TVöD erfolgen. Auch die Bezuschussung des Pilotprojektes beim Träger Die Mitterfelder gGmbH soll in die Regelförderung überführt werden.

Die Sachbearbeitung für die bestehende Regelförderung der München Klinik Akademie soll im Gesundheitsreferat verbleiben, während das Sozialreferat die weiteren Förderungen im Bereich der Langzeitpflege übernimmt. Insgesamt werden für die 13 anspruchsberechtigten Berufsfachschulen für Pflege und Pflegehilfe bis zu 12,75 VZÄ

Sozialpädagog*innen bezuschusst. Der Zuschuss i. H. v. insgesamt 1.046.143 Euro/Jahr (gerundet) setzt sich wie folgt zusammen:

- Für die bestehende Regelförderung der München Klinik Akademie im Bereich der Akutpflege soll eine inzwischen notwendige Zuschussaufstockung (Mehrbedarf: 0,75 VZÄ Sozialpädagog*in zzgl. Sachkosten) erfolgen. Durch das GSR werden analog zur bisherigen Förderung 68.503 Euro/Jahr (gerundet) angemeldet (0,75 x 81.470 Euro/VZÄ, JMB S12 TVöD plus 7.400 Euro-/Jahr Sachkosten). Die hierfür benötigten Mittel werden vom Sozialreferat an das GSR übertragen.
- Der Zuschuss des Sozialreferates ist begrenzt auf die Höhe der Personalkosten. Die grundsätzlich anerkennungsfähigen Sachkosten sowie Zentralen Verwaltungskosten sind von den Zuschussnehmer*innen als Eigenmittel einzubringen. Der Gesamtzuschuss für die 12 VZÄ Sozialpädagog*innen beträgt damit insgesamt 977.640 Euro/Jahr (12 x 81.470 Euro/VZÄ, JMB S12 TVöD).

Alternativen zur Kapazitätenausweitung

Es gibt keinen durch Kennzahlen quantifizierbaren Nutzen. Darüber hinaus ergibt sich folgender Nutzen, der nicht durch Kennzahlen bzw. Indikatoren beziffert werden kann. Derzeit gibt es weder im Rahmen der Pflegeausbildung für die Langzeitpflege noch der Akutpflege (bis auf die München Klinik Akademie) Schulsozialarbeit, da diese bis auf staatliche Trägerschaft (hier: Staatliches Berufliches Schulzentrum für Gesundheitsberufe München, Ludwig-Maximilians-Universität Klinikum) nicht finanziert wird.

Auch durch das Projekt wurde unter anderem festgestellt, dass sich der Einsatz für Schulsozialarbeit auf die Ausbildungszahlen und -abbrüche auswirkt. Erste Ergebnisse liegen ebenso für das vom GSR geförderte erfolgreich abgeschlossene Projekt der München Klinik Akademie vor, die insbesondere in der Akutpflege ausbildet.

Im Beschluss „Schulsozialarbeit an der München Klinik Akademie“ der Vollversammlung (SV 20-26 / V 03529“) sind die Evaluationsergebnisse und die positiven Effekte im dortigen Projekt beschrieben.

Die sozialpädagogische Begleitung der Auszubildenden in der Pflege unterstützt die Schulsozialarbeit ebenfalls in der Integration als gesellschaftliche Teilhabe. Dies richtet sich nicht nur an Menschen mit Migrationsbiografie. Während der Ausbildung kann bei individuellen Problemen unterstützt werden. Sozialkompetenz und Teamfähigkeit können gefestigt und gestärkt werden. Zudem ist die bestmögliche Vorbereitung auf die Anforderungen des Pflegeberufs möglich (z. B. Stärkung individueller Potenziale, Förderung von Schlüsselkompetenzen, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, Selbstfürsorge) und eine längerfristige Berufseinmündung kann gesichert werden. Durch den doppelten demografischen Wandel (Anstieg der Zahl älterer Menschen sowie Absinken der Zahl jüngerer Menschen) kann hierdurch dem als bekannt vorauszusetzenden Fachkräftemangel in der Pflege entgegengewirkt werden.

Zur Berichterstattung wurde der Träger Die Mitterfelder gGmbH erstmals mit dem Förderbescheid des SOZ im Jahr 2022 verpflichtet.

Für die Berichterstattung sind weiterhin die folgenden Punkte zu erfassen:

- Anzahl der Interventionen zu individueller Förderung und Begleitung, gesondert nach Umgang mit schulischen und privaten Problemen sowie Organisation externer Unterstützung;
- Unterstützung von Migrant*innen und Förderung des kulturellen Austauschs sozialpädagogischer Arbeit in Gruppen;
- Zahl der betreuten Auszubildenden;
- Zahl der Ausbildungsabbrüche im Förderzeitraum;
- Mitwirkung an Schulprogrammen und Schulentwicklung;
- Sonstiges und persönliche Einschätzung des Bedarfs an Schulsozialarbeit in der grundständigen Pflegeausbildung.

Der Bericht und die Ergebnisse können im SOZ eingesehen werden.

Die Schulsozialarbeit der München Klinik in der Akutpflege ist seit 01.01.2022 unbefristet in der Regelförderung des GSR.

Wesentliche Evaluationsergebnisse waren (Beschluss der Vollversammlung vom 24.10.2018, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 12425 vom 24.10.2018, Anlage 2: „Institut für Bildung und Forschung (ifb) (2018): Evaluation (Kurz-Zusammenfassung):

- Schulsozialarbeit stellt für die Auszubildenden sowie für die Lehrkräfte und Praxisanleitungen eine wertvolle Unterstützung in den verschiedensten Bereichen dar.
- Schulsozialarbeit kann dazu beitragen, das Leistungsniveau der Auszubildenden zu verbessern und das Ausbildungsziel zu erreichen. „Im Evaluationszeitraum hat sich das Notenniveau aller Schüler*innen verbessert (Notendurchschnitt Abschlusszeugnis 2015: 2,1; 2016: 2,0; 2017: 1,8)“.
- Schulsozialarbeit leistet einen wesentlichen Beitrag für eine gute Integration für Auszubildende mit Migrationshintergrund.

1.2.2. Ausbildungs- und Jobzugänge für Zugewanderte und Geflüchtete

Seit 2010 ziehen jährlich zwischen 60.000 und 93.000 Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft nach München zu. Weitere 57.983 Ausländer*innen mit Asylbezug, davon 14.231 für das Einreisejahr 2022, leben aktuell in München.

Von rund 520.000 Ausländer*innen (Stichtag: 31.12.2022) waren ca. 13.100 im Altersbereich vor einem möglichen Ausbildungsstart (14 bis 18 Jahre) und ca. 230.000 Personen zwischen 19 und 40 Jahren und 188.000 Personen zwischen 41 und 65 Jahren in den Altersspannen für Berufstätige (Statistisches Amt München, 2023).

Zugewanderten und Geflüchteten stehen auf unterschiedlichen Qualifikationsebenen Zugänge zu Beschäftigung und Ausbildung in der Pflege zur Verfügung:

- angelernte Beschäftigung als Pflegehelfer*in in der ambulanten und stationären Langzeitpflege,
- qualifizierte Beschäftigung als Betreuungsassistent*in, Demenzhelfer*in, Sterilisationsassistent*in und in der Hauswirtschaft,
- ausgebildete Tätigkeit als Pflegefachhelfer*in (APH und KPH),
- Pflegefachfrau/Pflegefachmann und akademisierte Pflegefachkraft,
- Ausbildungen in der Pflegefachhilfe, zur Pflegefachfrau/Pflegefachmann und in der hochschulischen Ausbildung.

Zugewanderte und Geflüchtete, die eine berufliche Laufbahn in der Pflege beginnen möchten, benötigen oftmals zum einen eine Beratungs- und Begleitungsinfrastruktur und zum anderen vorbereitende und begleitende Unterstützungsangebote wie z. B. zum adäquaten Sprach- und teils auch Schulabschlusserwerb oder zur schrittweisen Erkundung und Heranführung an den Pflegeberuf.

Es gibt bereits eine umfangreiche Beratungsinfrastruktur insbesondere durch die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung zur Erschließung ausländischer Qualifikationen und die Integrationsberatung Sprache und Beruf sowie die Bildungsberatung (im RBS) mit Unterstützungsangeboten in 14 Sprachen. Auch die App Integreat hat sich mit rund 34.000 monatlichen Zugriffen im Jahr 2022 als digitale Informationsplattform bewährt (kostenlos in allen App-Stores und unter <https://integreat.app/muenchen/de>). Hier finden sich umfangreiche Informationen zu unterschiedlichen Themen wie Kinderbetreuung, Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, Deutschkursen, Kontaktadressen zu Beratungsstellen, kostenlose Veranstaltungen, Verlinkungen zu Job- und Ausbildungsplatzbörsen und vieles mehr. Das Angebot kann über die Webseite oder als App in zehn verschiedenen Sprachen genutzt werden und betrifft auch den Zugang zur Pflege.

Im Fachbereich Beratung, Bildung und Qualifizierung (BBQ) des Amtes für Wohnen und Migration werden speziell für Geflüchtete und Zugewanderte mit sprachlichem und / oder sozialpädagogischem Förderbedarf zwei Projekte zur **Ausbildungsbegleitung** an fünf Berufsfachschulen für Pflege durchgeführt. Ziel ist es, Auszubildende auch bei schulischen Ausbildungen zu begleiten, zu stabilisieren und diese zum erfolgreichen Abschluss zu führen. Die Angebote sind kombiniert mit allgemeinem Deutschunterricht, Fachsprache und Stützunterricht, Prüfungsvorbereitung, sowie sozialpädagogischer Begleitung. Die Erfolgsquote ist mit gut 90 % sehr hoch.

1.2.3. Stärkung und Spezifizierung der Pflegeakquise

Der Lenkungskreis Pflege empfahl in seiner Sitzung vom 01.12.2022 die Fortsetzung und den personellen Ausbau der kommunalen Pflegeakquise, die Fortsetzung des Café Pflege, die Stärkung der Akquise für die Freiwilligenjahre, für den Bereich Migrant*innen und Geflüchtete, für Pflegelehrende und Studierende der hochschulischen Ausbildung unter Federführung des RAW.

Mit dem Stadtratsbeschluss „MBQ Neue Projekte im Programmbereich Pflege“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 16442 vom 19.11.2019) wurde die Stelle „Akquisiteur*in für Pflegeberufe“ aus Mitteln des Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms (MBQ) des RAW befristet für drei Jahre beschlossen. Die Akquisiteur*innen-Stelle hat inzwischen sehr erfolgreich ein umfangreiches Netzwerk und vielfältige Angebote etabliert, um mehr Menschen für Pflegeberufe zu gewinnen, und bietet Informationen, Beratung und Berufsorientierung zu Praktika, einem Freiwilligen Sozialen Jahr, Ausbildung, Studium und zur (Weiter-) Qualifizierung und/oder Beschäftigung. Um das Angebot weiterhin anbieten und auch auf andere Berufsfelder ausweiten zu können, wurden zwei zusätzliche Stellen im MBQ für die Job- und Ausbildungsakquise durch die Fraktion Die Grünen – Rosa Liste und die SPD / Volt-Fraktion beauftragt (Antrag Nr. 20-26 / A 03228 vom 04.11.2022). Mit dem Stadtratsbeschluss „Fachkräftesicherung und -gewinnung sowie Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung über das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) ausbauen“ (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08165 vom 13.12.2022) folgte der Stadtrat dem Antrag und beschloss 2,0 VZÄ (QE3) Ausbildungs- und Jobakquise dauerhaft als zusätzliche Ressourcen.

Diese Stellen sollen in enger Abstimmung mit den strategisch-konzeptionell arbeitenden Kolleg*innen im Bereich der Fachkräftegewinnung und -sicherung das Aufgabenfeld betreuen, um dringend benötigte Nachwuchskräfte für Mangelberufe in München auf neuen Rekrutierungswegen und über den Zugang zu Communities zu gewinnen. Sie dienen u. a. der Job- und Ausbildungsakquise in infrastrukturell bedeutsamen Berufsfeldern wie den Pflege-, Gesundheits- und Heilberufen und anderen Mangelberufen und unterstützen Jugendliche mit oder ohne Migrationshintergrund und Flüchtlinge beim Übergang von der Schule in den Beruf.

Das RAW hat die Einrichtung der zwei neuen unbefristeten Akquisestellen sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat veranlasst und bemüht sich um zeitnahe Besetzung der Stellen. Derzeit wird die Pflegeakquise durch die bestehende Akquisiteur*innen-Stelle durchgeführt.

Das Format „Café Pflege“ erweist sich derzeit als gutes Instrument für eine niederschwellige Akquiseform und um Zielgruppen einen Einstieg in die Pflege näher zu bringen. Im Café Pflege informiert und berät die Ausbildungsakquisiteurin Pflege bei „Bellevue di Monaco“, einem renommierten Ort der Migrationshilfe, zu allen Themen rund

um die Pflege bzgl. Beschäftigung, Praktika, Freiwilliges Soziales Jahr und Bundesfreiwilligendienst, Ausbildung, Studium oder Qualifizierung. Das „Bellevue di Monaco“ ist als Örtlichkeit für das Café Pflege aufgrund seiner zentralen Lage, der guten Erreichbarkeit, seinem v. a. bei der Zielgruppe hohen Bekanntheitsgrad und seiner Expertise als Beratungs- und Vernetzungsort sehr gut geeignet. Das Café Pflege steht allen Interessierten offen und bietet einfache Orientierung, um Brücken in die Pflege und den Arbeitsmarkt zu finden. Zielgruppen sind vor allem Menschen aus dem Bereich Migration und Flucht. Das Format ist durch das RAW für eine Weiterführung vorgesehen.

Das RAW wird seine Angebote im Programmbereich Pflege im Rahmen der kontinuierlichen Fortschreibung für die benannten Zielgruppen den Bedarfsentwicklungen entsprechend überprüfen und weiterentwickeln.

1.2.4. Pflegemesse

Der Lenkungskreis Pflege empfahl in seiner Sitzung vom 01.12.2022 zur Pflegemesse die jährliche Fortführung und die Integration in eine bestehende allgemeine Ausbildungsmesse, die bei den Schulen Münchens einen hohen Wirkungsgrad erzielt, unter Federführung des RAW. Ausbildungsmessen sind ein wichtiges Instrument, um Jugendliche und Betriebe zusammen zu bringen. Das RAW organisiert seit 2012 jeweils im September die Ausbildungsmesse LastMinit für die Zielgruppe der Jugendlichen und Arbeitgeber*innen, die zu Beginn des Ausbildungsjahres noch keinen Ausbildungsplatz haben. Seit 2017 wird die Ausbildungsmesse FirstMinit durchgeführt. Diese will die Ausbildungsabschlüsse zum kommenden Herbst unterstützen. Seit 2019 wird im Frühjahr die Ausbildungsmesse Pflege angeboten, um über Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in München im Bereich Pflege und Gesundheit zu informieren und zur Anerkennung beruflicher Qualifikation und zu Karrieremöglichkeiten in Pflegeberufen zu beraten.

Erstmalig wurde das Messeformat Pflege im Februar 2023 mit einem bestehenden allgemeinen Messeformat für weitere Ausbildungsberufe zusammengelegt und als Ausbildungsmesse „FirstMinit trifft Pflege“ in der Mittelschule an der Cincinnatistraße durchgeführt. Durch die Zusammenführung konnte eine größere Zielgruppe erreicht und ein breiteres Angebot an Ausbildungsbetrieben und -berufen präsentiert werden. Die Job- und Ausbildungsmesse wurde vom RAW in Kooperation mit dem RBS, dem GSR und dem SOZ veranstaltet. Sie fand in Allianz mit der Bundesagentur für Arbeit, der Mittelschule an der Cincinnatistraße, der Handwerkskammer für München und Oberbayern, der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern, dem Jobcenter München, dem JiBB (Junge Menschen in Bildung und Beruf), dem Mittelschulverbund Südost München, der Münchner Volkshochschule und dem Schulewirtschaft-Netzwerk statt. Schulen konnten sich im Vorfeld zur Messe unter Angabe des gewünschten Zeitkorridors anmelden.

Die Messe wurde von ca. 1.800 Personen besucht und es wurde ein hoher Wirkungsgrad bei den allgemeinbildenden Schulen erreicht.

Die Ausbildungsmessen werden vom RAW jeweils in Form einer Online-Befragung der ausstellenden Unternehmen sowie mit Hilfe einer Befragung der Besuchenden evaluiert. Mit der zuletzt durchgeführten Messe „FirstMinit trifft Pflege“ zeigten sich sowohl die ausstellenden Unternehmen als auch die Besuchenden zufrieden. Die Zusammenführung der zwei bislang separaten Messen wird von der Mehrheit der Ausstellenden begrüßt und soll deshalb künftig beibehalten werden. Die nächste gemeinsame Messe von Pflege-, Gesundheits- und weiteren Branchen ist für das Frühjahr 2024 geplant. Das RAW wird auch in Zukunft den Schwerpunkt auf stadtweite Messen setzen, in denen den Besuchenden ein breites Spektrum an Ausbildungsmöglichkeiten präsentiert werden kann. Darüber hinaus können einzelne Schulen - ggf. in Kooperation mit anderen Schulen bzw. im Schulverbund - in eigenen Formaten, wie z. B. Betriebserkundungen, vor Ort Betriebe und Jugendliche zusammenbringen.

1.2.5. Praktikumsoffensive für die Pflege

Der Lenkungskreis Pflege empfahl in seiner Sitzung vom 01.12.2022 eine Praktikumsoffensive im Rahmen der kommunalen Pflegeakquise unter Federführung des RAW. Betriebspraktika stellen ein wichtiges Instrument der Berufsorientierung dar. Hierbei gilt es, Betriebe zu motivieren, Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen und sie nach Möglichkeit bei der Besetzung zu unterstützen. Auch Jugendliche gilt es zu motivieren, die Möglichkeit von Betriebspraktika zu nutzen und sie bei der Suche nach geeigneten Praktikumsplätzen zu unterstützen.

Die Praktikumswoche (www.praktikumswoche.de) ist ein solches Angebot eines Start-Up-Unternehmens, mit der die Berufsorientierung in einer Region unterstützt werden kann. Bislang nutzen bundesweit 95 Regionen das Angebot der Praktikumswoche. Die Handwerkskammer für München und Oberbayern bietet die Praktikumswoche seit zwei Jahren für München und Umgebung an. Handwerksbetriebe aus München und Umgebung konnten bislang auf der Onlineplattform freie Praktikumsplätze anbieten und dabei festlegen, wann und wie viele Praktikant*innen aufgenommen werden können. Schüler*innen aus München und Umgebung können sich selbstständig auf der Plattform anmelden. Sie wählen ihre freien Tage aus und bestimmen die Berufsfelder, für die sie sich interessieren. Die Plattform plant dann automatisch eine individuelle Praktikumswoche und vermittelt die Jugendlichen an die Unternehmen. Betriebe und Jugendliche lernen sich in einem jeweils eintägigen Praktikum kennen. Die Jugendlichen wechseln nach jedem Tag den Betrieb und sammeln Erfahrungen in verschiedenen Berufen. So lernen Betriebe potenzielle Auszubildende kennen und die Jugendlichen sammeln Praxiserfahrung für ihre Berufswahl. Der Zeitraum, in welchem die Praktikumswoche durchgeführt werden kann, wird im Vorfeld festgelegt. In München fand

sie bislang während der Sommerferien statt. Für Jugendliche und Betriebe entstanden keine Kosten, diese wurden von der Handwerkskammer für München und Oberbayern übernommen.

Im Sommer 2023 erweiterte das RAW gemeinsam mit der Handwerkskammer für München und Oberbayern und der Industrie- und Handelskammer im Rahmen einer neuen Praktikumsinitiative die bewährte Praktikumswoche über das Handwerk hinaus auch durch die Teilnahme von Unternehmen aus den Bereichen Pflege und Gesundheit sowie Industrie und Handel. Hierdurch soll die Münchner Pflegeinitiative unterstützt und Schüler*innen die Pflegeberufe attraktiv gemacht werden. Durch diese Erweiterung auf deutlich mehr Berufsfelder können Jugendliche über Handwerksberufe hinaus auch praktische Erfahrungen in vielen weiteren Berufen wie Pflege erwerben. Der Zeitraum der Praktikumswoche soll um vier Wochen vor Beginn der Sommerferien ergänzt werden, damit auch die Jugendlichen erreicht werden können, die sich während der Ferien nicht in München befinden. Die Praktikumswoche mit Ausweitung auf Pflegeberufe fand erstmalig als Pilotphase im Juli und August 2023 statt. Die weiterführenden Schulen in München informieren über das Angebot und bewerben es aktiv bei ihren Schüler*innen.

Die Weiterführung der Praktikumsinitiative für Pflegeberufe ist seitens des RAW für das Jahr 2024 gemeinsam mit der HWK und IHK vorgesehen.

1.2.6. AsAflex-Angebot für die Pflege

Der Lenkungskreis Pflege empfahl in seiner Sitzung vom 01.12.2022 die Ausweitung der Unterstützungsangebote der Agentur für Arbeit, wie z. B. die Assistierte Ausbildung flexibel (AsAflex), auf die Pflegeausbildung sowie die darauffolgende Initiierung von Angeboten unter Federführung des RAW. Die AsAflex fasst die bisherigen Angebote der ausbildungsbegleitenden Hilfen und der Assistierte Ausbildung zusammen. Die Förderung erstreckt sich sowohl auf förderungsberechtigte junge Menschen als auch auf deren Ausbildungsbetriebe.

Das RAW hat deshalb für die Münchner Pflegekonferenz des SOZ und den Runden Tisch Pflege des GSR die Kolleg*innen der Agentur für Arbeit zur Aufklärung von interessierten Betrieben und Einrichtungen eingeladen. Einrichtungen der Langzeitpflege und Krankenhäuser können sich nach diesen Veranstaltungen an die genannten Ansprechpartner*innen der Agentur für Arbeit München wenden. Für den Bereich der Pflege wurden somit Kooperationsmöglichkeiten mit der Agentur für Arbeit zur Nutzung des Programms „AsAflex“ aufgezeigt, um bei Pflegeberufen den Erfolg der Ausbildung zu unterstützen und vorzeitigen Auflösungen von Ausbildungsverhältnissen vorzubeugen.

1.3. Adressierungen zum Thema Pflegeausbildungen

Der Lenkungskreis Pflege empfahl in seiner Sitzung vom 01.12.2022 verschiedene politische Adressierungen an die Bundes- und die Landesebene zum Aufbau eines Förderprogramms zum Auf- und Aufbau von Pflegestudiengängen und pflegewissenschaftlichen Lehrstühlen sowie zu einer Kampagnenentwicklung zur Gewinnung von Pflegelehrenden. Die entsprechenden Schreiben der 3. Bürgermeisterin wurden am 15.09.2023 versendet (**Anlage 7**). Damit ist auch der Auftrag aus dem Beschluss Nr. 20-26 / V 03919, Ziffer 2 (Gesundheitsausschuss am 20.01.2022), erledigt, wonach das GSR beauftragt wurde, gemeinsam mit dem SOZ in einem Schreiben mit der Forderung an die Bundesregierung heranzutreten, Mittel für die Finanzierung von Simulationszentren für die generalistische Pflegeausbildung zur Verfügung zu stellen. Das SOZ hat im Jahr 2021 mit einer einmaligen Förderung von jeweils bis zu 150.000 € die Ausstattung von Simulationszentren für sechs bisherige Berufsfachschulen für Altenpflege gefördert (Sitzungsvorlage Nr. 20 – 26 7 V 01542, Beschluss des Sozialausschusses vom 12.11.2020 (VB)).

2. Anerkennungsverfahren ausländischer beruflich Pflegenden

Die Gewinnung von beruflich Pflegenden auf der Grundlage von Anerkennungsverfahren stellt eine weitere wichtige Ressource in der Personalakquise dar. Im Anerkennungsverfahren erfolgt die Erteilung der Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung in einem Pflegefachberuf aufgrund einer im Ausland abgeschlossenen Pflegeausbildung v.a. nach Prüfung der Gleichwertigkeit der Ausbildung und ggf. einer Festsetzung von Anpassungsmaßnahmen. Darüber hinaus müssen dann noch Nachweise über die Zuverlässigkeit, die gesundheitliche Eignung zur Ausübung des Berufes und die erforderlichen Sprachkenntnisse erbracht werden.

Bundesweit wurden 2020 z. B. ca. 19.000 Anträge auf Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses in der Pflege gestellt (Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB). Im Regierungsbezirk Oberbayern waren dies seit 2019 jährlich jeweils ca. 1.300 Anträge einen Pflegeberuf betreffend, von denen 77 % erfolgreich waren. Für München können durch die Regierung von Oberbayern keine spezifischen Zahlen benannt werden. Da Ballungsgebiete für beruflich Pflegenden aus dem Ausland nach Studienlage aber sehr attraktiv sind, kann angenommen werden, dass ein großer Teil dieser Anträge auf Personen entfällt, die im Stadtgebiet München leben und ggf. auch bereits hier arbeiten.

In den letzten Jahren ist dabei der Bedarf für die Durchführung von Anpassungsmaßnahmen für beruflich Pflegenden aus dem Ausland deutlich angestiegen. Im Jahr 2021 mussten in Deutschland über 70 % aller abgeschlossenen Neuanträge auf eine Berufserlaubnis im Bereich „Gesundheits- und Krankenpflege“ eine

Anpassungsmaßnahme absolvieren (insbesondere Personen aus Drittstaaten). Nur ca. 20 % der Anerkennungs-suchenden erhielten per Bescheid der Anerkennungsbehörde die volle Gleichwertigkeit. In Bayern wurden im Jahr 2021 2.361 Neuanträge auf eine Berufserlaubnis im Bereich „Gesundheits- und Krankenpflege“ gestellt.

In der bisherigen Handhabung entstanden jedoch stark individualisierte Feststellungsbescheide und Erfordernisse für stark heterogene Anpassungsmaßnahmen. Diese trafen auf pauschalisierte Angebote der Pflegeakademien und Träger. Außerdem bestehen derzeit bundesweit erhebliche qualitative und quantitative Unterschiede bei Anpassungsmaßnahmen und Kenntnisprüfungen für ausländische beruflich Pflegende an den unterschiedlichen Orten. Nach Erhebungen von BIBB (2022) dauerte es für reglementierte Berufe bundesweit weit über ein Jahr (2020: 441 Tage), bis eine Anpassungsmaßnahme absolviert und der finale Bescheid erteilt werden konnte. Diese Zeitspanne ist in den letzten Jahren kontinuierlich größer geworden.

2.1. Neue Maßnahme: Zentrum für Anpassungsmaßnahmen

Der Lenkungskreis Pflege hat in der Sitzung vom 01.12.2022 zur Unterstützung im Anerkennungsprozess beruflich Pflegenden aus dem Ausland eine Konzeptentwicklung zur Weiterentwicklung des modularen Angebots zu den Anpassungsmaßnahmen und ein Zentrum für Anpassungsmaßnahmen empfohlen. Referatsübergreifend soll unter der Federführung des GSR in Zusammenarbeit mit dem RAW und der „Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen“ (SOZ) ein solches Zentrum konzeptioniert werden und eine Anbahnung von Kooperationen zwischen Bildungs- und Praxisträger*innen der Akut- und Langzeitpflege erfolgen. Ziel ist eine gemeinsame Entwicklung und AZAV-Zertifizierung (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) einer hybrid nutzbaren digitalen Lern- und Lehrplattform, eines einheitlichen Curriculums und eines Prüfungsaufgabenpools, der Bereitstellung einer E-Bibliothek, einer Vernetzung der vor Ort tätigen Praxisanleitenden und der Verantwortlichen bei den Bildungsträgern sowie Sprachförderung.

Seit 01.07.2023 sind die Anerkennungsverfahren beim Bayerischen Landesamt für Pflege (LfP) zentralisiert. Damit sollen sie vor allem beschleunigt und harmonisiert werden. Die Antragsstellung ist seit 01.07.2023 digitalisiert und wurde in weiteren Punkten, z. B. hinsichtlich der Formanforderungen an einzureichende Unterlagen, erleichtert. Auch die Gleichwertigkeitsprüfung erfolgt digital und standardisiert. Die Bescheidstruktur wird vereinheitlicht, es sollen keine individualisierten Feststellungsbescheide mehr erfolgen. Dafür gab es im Vorfeld einen engen Austausch mit den Anbieter*innen von Anpassungsmaßnahmen, um die Bescheide und das Angebot an Anpassungsmaßnahmen wieder sinnvoll aufeinander abzustimmen und sie damit auch

wieder in einem vertretbaren Umfang für die Anbieter*innen dieser Maßnahmen durchführbar zu machen. Es wurden Rahmencurricula und Handlungsleitfäden für den Anpassungslehrgang und die Kenntnisprüfung bzw. den Vorbereitungslehrgang erarbeitet. Diese wurden Ende Juni 2023 als Empfehlungen durch das LfP veröffentlicht.

Die Anpassungsmaßnahmen sind modular aufgebaut, weitestgehend aufeinander abgestimmt und sie dienen zukünftig als Orientierung für Anbieter*innen dieser Maßnahmen. In der Regel erfolgt zunächst die Gleichwertigkeitsprüfung durch die Anerkennungsbehörde, auch die Berufserfahrung der Antragssteller*innen fließt hier ein. Danach erhalten die Anerkennungssuchenden den Feststellungsbescheid. Wenn keine volle Anerkennung erfolgt, können sie zwischen einem Anpassungslehrgang oder der Kenntnisprüfung als Maßnahme wählen, um das festgestellte Defizit im Bescheid auszugleichen.

In der Praxis orientierte sich die Auswahl allerdings bisher eher an den bestehenden Angeboten der Bildungseinrichtungen. Zukünftig werden in den Feststellungsbescheiden, falls keine sofortige Anerkennung möglich ist, Defizite in drei möglichen Stufen ausgewiesen (ein niedriges, ein mittleres oder ein hohes Defizit). Passend dazu sollen die Anpassungsmaßnahmen bzw. die Prüfung ebenso in diesen drei Stufen angeboten werden.

Aktuell bieten in München vier Berufsfachschulen für Pflege die Durchführung von Anpassungsmaßnahmen für beruflich Pflegende aus dem Ausland an. Jährlich absolvieren derzeit lt. einer Abfrage dieser Bildungseinrichtungen ca. 565 Pflegefachpersonen aus dem Ausland ihre Anpassungsmaßnahmen bzw. Prüfungen in München. Der Bedarf an diesen Maßnahmen ist aufgrund der dringend benötigten Fachkräfte jedoch weiter steigend und nicht alle Anerkennungssuchenden können zeitnah Anpassungsmaßnahmen besuchen. Die Anerkennungsstatistik für 2022 zeigt auf Bundesebene eine Zuwachsrate von 21 % gegenüber dem Vorjahr bei der Antragsstellung auf Anerkennung als Gesundheits- und Krankenpfleger*in bzw. als Pflegefachperson. Hinzu kommt, dass die originäre Aufgabe der Berufsfachschulen für Pflege die generalistische Pflegeausbildung ist und die personellen Ressourcen der Lehrkräfte durch den Fachkräftemangel auch hier mittlerweile für ein zusätzliches Angebot an Anpassungsmaßnahmen für beruflich Pflegende aus dem Ausland häufig nicht mehr ausreichen.

Derzeit sind weder die Finanzierung des Aufbaus dieser Bildungseinrichtungen noch die Finanzierung der angebotenen Anpassungsmaßnahmen gesetzlich geregelt. Nur Bildungseinrichtungen und deren Maßnahmen, die über eine Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) -Zertifizierung verfügen, können zumindest über Bildungsgutscheine der Bundesagentur für Arbeit eine Refinanzierung der

Anpassungsmaßnahmen beanspruchen. Da der Zertifizierungsprozess für die Anbieter*innen solcher Maßnahmen mit einem enormen bürokratischen Aufwand und hohen Kosten verbunden ist, scheuen viele Bildungseinrichtungen diesen Prozess. Die entsprechenden Gelder können somit nicht abgerufen werden und eine auskömmliche Finanzierung fehlt bei der Umsetzung der notwendigen Anpassungsmaßnahmen. Eine aktuelle Studie des Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) deckt auf, dass eine beachtliche Anzahl an beruflich Pflegenden aus dem Ausland zu dem Zeitpunkt aus dem Anerkennungsverfahren in Deutschland aussteigt oder es zumindest ruhen lässt, wenn sie per Feststellungsbescheid eine Anpassungsmaßnahme für die Berufsankennung auferlegt bekommen. Eine Handlungsoption, um diesen Fachkräften eine volle Anerkennung zu ermöglichen, stellt laut Studie die Sicherstellung ausreichender Angebote über Anpassungsmaßnahmen dar: Kurzfristig nutzbare Qualifizierungsangebote sowie ausreichende Termine für das Ablegen der Kenntnisprüfung sind essenziell, wenn Unterbrechungen oder Abbrüche des Anerkennungsverfahrens vermieden werden sollen. Für erfolgreiche Anpassungslehrgänge, aber auch Vorbereitungsmöglichkeiten auf die Kenntnisprüfung werden entsprechende Bildungseinrichtungen dringend gebraucht und müssen gewonnen werden.

Darüber hinaus gibt es einen Referentenentwurf zum Pflegestudiumstärkungsgesetz (PflStudStG), der eine wesentliche Änderung im Bereich der Anpassungsmaßnahmen beinhaltet und den Aufbau eines Zentrums stützt. Gemäß Artikel 4 „Änderung der Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung“ wird diese zukünftig um § 45a ergänzt. In diesem wird der Inhalt und die Durchführung der Kenntnisprüfung nach § 40 Absatz 3 Satz 2 des Pflegeberufegesetzes als anwendungsorientierte Parcoursprüfung ermöglicht. Das bedeutet, dass an fünf Stationen gleichzeitig fünf Prüflinge in einem simulativen Setting mit Simulationspatient*innen geprüft werden. An jeder Station beträgt die Prüfungszeit je 30 Minuten, die Gesamtprüfungszeit beträgt also 150 Minuten. Für jede Station werden zwei Fachprüfer*innen nach Pflegeberufegesetz benötigt, d.h. sowohl Pflegepädagog*innen als auch Praxisanleiter*innen. Damit könnte einer höheren Anzahl an Anerkennungssuchenden eine effiziente Teilnahme an den Prüfungen ermöglicht werden. Mindestens zehn Personen pro Tag können also den praktischen Teil der Kenntnisprüfung absolvieren.

Dadurch entfallen die bisherigen, aufwändigen Vorplanungen des praktischen Teils der Kenntnisprüfung in der Praxis, die Suche nach geeigneten Patient*innen sowie die Einholung der notwendigen Zustimmungen. Insgesamt werden diese Planungen durch die kürzeren Verweildauern der Patient*innen in den Kliniken immer komplexer und insbesondere bei vulnerablen Gruppen, wie z. B. Kindern, Jugendlichen und dementen Personen wird es zunehmend schwieriger, die Zustimmung der zuständigen Sorgeberechtigten oder Betreuer*innen einzuholen, da eine Prüfungssituation auch eine erhebliche Stressbelastung für die Betroffenen und deren Angehörige darstellt. Auch

zeitliche Ressourcen durch die Anreise der Fachprüfer*innen entfallen. Gleichzeitig benötigt dieses Prüfungsformat aber eine hohe Anzahl an Pflegepädagog*innen und Praxisanleiter*innen, die als Prüfer*innen fungieren. Zehn Fachprüfer*innen gleichzeitig für eine Prüfung vorzuhalten, wird für einzelne Berufsfachschulen nur schwierig umsetzbar sein und an den knappen personellen Kapazitäten scheitern. Dies wurde von einzelnen Berufsfachschulen für Pflege auch bereits bestätigt.

Der Referentenentwurf wurde bereits vom Kabinett verabschiedet und am 07.07.2023 im ersten Durchgang im Bundesrat beraten. Ende August wurde der Gesetzesentwurf zur Beschlussfassung an den Bundestag übersandt. Der Bundesrat lehnt in seiner Stellungnahme die anwendungsorientierten Parcoursprüfungen ab, die Bundesregierung verweist allerdings in ihrer Gegenäußerung zur Stellungnahme des Bundesrates, welche sie dem Bundestag zugeleitet hat, auf den positiven Effekt dieser Prüfungsform, die es ermöglicht, viele Kenntnisprüfungen in kurzer Zeit durchzuführen und so die Anerkennungsverfahren zu beschleunigen. Nach Einschätzung des StMGP könnte das Gesetz trotz dieser unterschiedlichen Auffassungen noch vor Ablauf dieses Jahres in Kraft treten.

Das GSR erachtet es im Ergebnis als sinnvoll und notwendig, ein Zentrum für Anpassungsmaßnahmen in der LHM einzurichten und finanziell zu fördern, in dem die Durchführung der Maßnahmen standardisiert ist, um

- die Nachfrage nach Anpassungsmaßnahmen zu decken,
- einer steigenden Anzahl an beruflich Pflegenden aus dem Ausland eine zügige und effiziente Durchführung der von der Anerkennungsbehörde auferlegten Anpassungsmaßnahmen zu ermöglichen
- und sie damit fachlich bestmöglich in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Das Zentrum soll dabei allen Münchner Kliniken und Pflegeeinrichtungen zur Verfügung stehen. Das bedeutet: Sie können zu festen Preisen ihre anerkennungssuchenden Mitarbeitenden in das Zentrum zu Schulung und Prüfung entsenden. In diesem Zentrum sollen sowohl Online- als auch Präsenz-Angebote in modularer Form für die Anpassungsmaßnahmen angeboten werden (inklusive einer digitalen Lern- und Lehrplattform, Bereitstellung einer E-Bibliothek). Ein Simulationszentrum für skills training zur Prüfungsvorbereitung, Prüfungsräume für (Parcours-)Prüfungen und ein Prüfungsaufgabenpool sollen entwickelt sowie eine Vernetzung der vor Ort tätigen Praxisanleitenden und den Verantwortlichen bei den Bildungsträgern etabliert werden. Auch eine Sprachförderung der Anerkennungssuchenden soll in diesem Zentrum angeboten werden. Bei der Durchführung der Anpassungsmaßnahmen soll auf der Grundlage der Rahmenempfehlungen (Curricula, Handlungsleitfäden), die vom LfP im Juni 2023 veröffentlicht wurden, gearbeitet werden. Diese dienen als konzeptionelle Grundlage für die Zulassung von Bildungseinrichtungen beim LfP.

Vorteile für die sich beteiligenden Träger sind v.a. deren Entlastung zugunsten der Kernaufgabe im Bereich der Pflegeausbildung (Einsatz der Personalressourcen), die Ermöglichung einer höheren Anzahl an durchgeführten Anpassungsmaßnahmen, günstige Konditionen, die aktive Mitwirkung am Aufbau und der Gestaltung des Zentrums, Vernetzung der Kooperationspartner*innen untereinander, die Etablierung von einheitlichen stadtweiten Qualitätsstandards der Maßnahmen und die Stärkung der Patient*innen und Bewohner*innensicherheit.

Nicht zuletzt können auch Anerkennungssuchende bzw. Träger über die Stadtgrenzen hinaus Komponenten der Anpassungsmaßnahmen nutzen und diese buchen, damit können zusätzliche Erlöse generiert werden. Die LHM kann mit der Einrichtung dieses „Kompetenzzentrums“ im Bereich der Unterstützung im Anerkennungsprozess wegweisend sein – auch auf Landes- und Bundesebene. Und es wird eine Qualitätssicherung und Evaluation dieser Maßnahmen erfolgen – insbesondere im Hinblick auf die Patient*innen- und Bewohner*innensicherheit.

Die bisherige Resonanz seitens der Münchner Träger und Pflegeschulen war positiv.

Der strukturelle und personelle Aufbau des Zentrums könnte im ersten Halbjahr 2024 beginnen mit einer detaillierten Ausgestaltung und Konkretisierung des Zentrums. Erste Anpassungsmaßnahmen wären dann ab dem zweiten Halbjahr 2024 möglich.

Das Zentrum soll in Verantwortung der München Klinik gGmbH eingerichtet werden. Es soll zunächst als Projekt über einen Zeitraum von drei Jahren von der LHM gefördert und in seiner Wirksamkeit evaluiert werden. Die Förderung durch die LHM wurde wie folgt kalkuliert: Für die Personalkosten wurden rund 630.000 € jährlich ab 2024 veranschlagt (7,5 bis 8 VZÄ, bestehend aus Geschäftsführung, Pflege- und Medienpädagog*innen, Sachbearbeitung, Buchhaltung, Sekretariat). Im Jahr 2024 wurde zudem eine Investitionskostenpauschale von rund 100.000 € vorgesehen. Für Miet- und Nebenkosten wurde ein Betrag von rund 216.000 € pro Jahr kalkuliert. Hinzu kommen allgemeine Sachkosten, Sachkosten für Honorar Dozent*innen, Kosten für die Evaluation etc. Es ist zu beachten, dass je nach weiterer Ausgestaltung des Zentrums die Kosten noch Änderungen unterworfen sein werden.

Zur räumlichen Umsetzung des Zentrums wurde bereits ein Gebäude auf dem Gelände des Klinikum Schwabing ins Auge gefasst.

Die weiteren interessierten Berufsfachschulen für Pflege und Hochschulen können als Kooperationspartner*innen in einer Beiratsstruktur des Zentrums integriert werden. Über den Beirat können diese Partner*innen dann auch an den übergeordneten Entscheidungsprozessen des Zentrums partizipieren und Empfehlungen zur weiteren

Entwicklung und Gestaltung des Zentrums definieren. Darüber hinaus benötigt das Zentrum v.a. fachliche und personelle Unterstützung durch die weiteren Münchner Berufsfachschulen und Hochschulen, insbesondere durch Pflegepädagog*innen, Praxisanleiter*innen und deren know-how.

Das GSR beantragt daher Haushaltsmittel für das Haushaltsjahr 2024 in Höhe von 1.071.925 € sowie befristet für die Haushaltsjahre 2025 und 2026 in Höhe von jeweils 954.925 € zur Einrichtung und Förderung eines Zentrums für Anpassungsmaßnahmen bei der Stadtkämmerei.

2.2. Adressierungen zu den Anerkennungsverfahren

Der Lenkungskreis Pflege empfahl in seiner Sitzung vom 01.12.2022 verschiedene politische Adressierungen an die Bundes- und die Landesebene zur Zulassung und Anerkennung von OSCE-Prüfungen, zur Vereinheitlichung und Entbürokratisierung der Anerkennungsprozesse und zur Vermeidung von AZAV-Zertifizierungen. Die entsprechenden Schreiben der 3. Bürgermeisterin wurden am 15.09.2023 versendet (**siehe Anlage 7**).

3. Berufsverbleib und -rückkehr

Berufsverbleib und -rückkehr sind zentral mit der Berufszufriedenheit verbunden. In der Berufszufriedenheit besteht aktuell eine Vielzahl an Problemlagen, wie z. B. nicht an den Bedarf angepasste Personalausstattung, zu geringe Grundvergütung, geringe Dienstplan- und Urlaubsverlässlichkeit durch fehlende oder unwirksame Ausfallkonzepte, fremdbestimmte Arbeitsinhalte, Belastung durch berufsfremde Tätigkeiten oder hoher Bürokratieaufwand.

Auf der Grundlage einer Vielzahl von aktuellen Studien können für eine Steigerung der Berufszufriedenheit eindeutige Faktoren festgestellt werden:

- Partizipation bei innerbetrieblichen Organisations- und Personalentwicklungsprozessen,
- dem Pflegebedarf angepasste Personalbemessungen in den einzelnen Settings,
- förderliches Arbeitsumfeld (Führungskompetenz, gelingende Teamarbeit, gelingende Digitalisierung, Entbürokratisierung, Entlastung von pflegefremden Tätigkeiten, gesicherte Dienst- und Urlaubsplanung, Arbeitszeitmodelle, funktionierende Ausfallkonzepte),
- Gesundheit im Beruf,
- altersgerechtes Arbeiten,
- gelebtes Berufsethos,
- ethische Unterstützung,
- Qualifikation und Verantwortung,

- Anerkennung der Expertise als Heilberuf,
- Gewährleistung autonomer professioneller Handlungsfelder,
- Bezahlung (vornehmlich Steigerung der Grundvergütung) und
- Berufskarriere.

Ein Berufsverbleib oder möglichst eine Verhinderung von Stundenreduzierungen sollte im Mittelpunkt des Handelns aller Akteure stehen. Ausgestiegene oder beruflich Pflegende mit Reduzierung ihrer Arbeitsstunden zurückzugewinnen, benötigt vergleichsweise aufwändige Interventionen und Angebote.

Dringend notwendig ist eine rasche Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen auf Bundes- und Landesebene. Zudem müssen die Träger und Betriebe ihre Handlungsspielräume nutzen bzw. im Rahmen ihrer Möglichkeiten Organisationsprozesse anpassen und anstoßen, um die o. g. Maßnahmen zur Berufszufriedenheit in die Praxis zu integrieren.

Der Antrag „Pflegerwende in München: Taten statt Symbolpolitik“ (Antrag Nr. 20-26 / A 02343 von der Fraktion CSU vom 28.01.2022, Anlage 4) beauftragt die Stadtverwaltung u. a. zu einer eigenen kommunalen Pflegezulage. Im Schreiben vom 02.08.2023 an den Oberbürgermeister gibt das StMGP die Auskunft, dass „die Entlohnung und Eingruppierung von Pflegekräften in der Zuständigkeit der Tarifparteien liegt und für Arbeitsmarktzulagen oder vergleichbare Instrumente ... der jeweilige Arbeitgeber bzw. der kommunale Träger selbst verantwortlich (ist)“ sowie dass „die in Trägerverantwortung jeweils unternehmensintern beschlossenen Zulagen ... zudem durch die Kostenträger vollständig refinanziert werden (können)“.

Die MüK und die MÜNCHENSTIFT GmbH gewähren bereits unternehmensbezogene Zulagen für die beruflich Pflegenden. Bei beiden Tochtergesellschaften handelt es sich dabei um die München-Zulage. Zum Deutschland-Ticket übernimmt die MüK den kompletten Umfang, die MÜNCHENSTIFT GmbH gewährt Zuschüsse. Unternehmensintern beschlossene Zulagen können für die MüK nicht durch die Kostenträger (Krankenkassen) refinanziert werden, sondern müssen vom Unternehmen selbständig getragen werden. Entgeltzulagen der MüK, wie z. B. Zulagen für höherwertige Tätigkeiten oder Zulagen zur Personalbindung, sind jedoch über das Pflegebudget erstattungsfähig.

Angesichts dieser bereits teilweise vorhandenen Finanzierungsmöglichkeiten von unternehmensbezogenen Zulagen und der Anzahl von ca. 27.000 beruflich Pflegenden in München könnten zu planende Mittel für die vorgeschlagene kommunale Pflegezulage alternativ für weitere Unterstützungsangebote verwendet werden. Durch die vorgeschlagenen Vorhaben lassen sich wirksame Effekte durch grundsätzliche Verbesserung der Situation für die beruflich Pflegenden erwarten.

3.1. Neue Maßnahmen

3.1.1. Unterstützung unternehmensinterner Organisationsprozesse

Der Lenkungskreis Pflege empfahl in seiner Sitzung vom 18.04.2023 die Konzeptionierung eines kommunalen Projekts zur Unterstützung unternehmensinterner Organisationsprozesse für Münchner Unternehmen unter Federführung des GSR.

Beruflich Pflegende benötigen in den identifizierten Themenfeldern für Berufszufriedenheit die Möglichkeit, sich unternehmensintern mit ihren Bedürfnissen einzubringen und in einem gemeinsamen Prozess („bottom up“) mit dem jeweiligen Träger- und Einrichtungsmanagement nachhaltige Organisations- und Personalentwicklungsverbesserungen und -fortschritte zu gestalten. Das Projekt soll geleitet und wissenschaftlich begleitet werden von einem Forschungsinstitut mit überregionaler einschlägiger Expertise in Kooperation mit einer lokalen Hochschule mit pflegewissenschaftlicher Expertise.

Baustein A (Basisbaustein): Analyse von Best Practices in den Arbeitsbedingungen (Leuchttürme)

In Zusammenarbeit mit den Referaten der LHM, die Sozialdaten, Arbeitsmarktdaten und Daten (Berichterstattung) in der Gesundheitsversorgung erheben, werden mittels einer trägerweiten digitalen Umfrage „Leuchttürme“ identifiziert. Mit den unternehmensinternen Expert*innen werden die vorhandenen Best-Practice-Projekte detaillierter analysiert. In qualitativen Interviews sollen insbesondere Strategien und Bausteine, Ressourcen, fördernde und hemmende Faktoren für die Nutzung der bereits bestehenden Angebote erfragt und zusammengeführt werden. Die Interviews umfassen u. a. Fragen zur Zufriedenheit des Pflegemanagements mit den aus den Best-Practice-Beispielen resultierenden Veränderungsprozessen im jeweiligen Unternehmen zu den oben benannten Items. Zum Abschluss des Bausteins können die Analyseergebnisse im Rahmen einer innovativen Fachtagung und eines Berichtes dargestellt werden.

Baustein B: „Spezifische, interne Analyse der teilnehmenden Akteure und partizipative Entwicklung von Instrumenten zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit“

Im Anschluss sollen Möglichkeiten zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit direkt in den Unternehmen etabliert werden. Dies wird durch das gemeinsame Erarbeiten der Interventionen mit der Zielgruppe der Pflegefachpersonen angestrebt. Dieser Ansatz unterscheidet sich von der sonst üblichen „top-down“-Herangehensweise, die aus unterschiedlichen Gründen häufig nicht bis zu den Pflegefachpersonen im direkten Kontakt mit den Menschen mit Pflegebedarf durchdringt. Exemplarisch werden interessierte Pflegeunternehmen aus den drei Kernbereichen der Pflege (Klinik, ambulante und stationäre Pflege) ausgewählt. Dabei sollten sowohl Unternehmen, die

bereits Maßnahmen zur Steigerung des Berufsverbleibs etabliert haben, als auch solche, die am Beginn von Implementierungsmaßnahmen stehen, zum Zuge kommen. In den Unternehmen mit implementierten Maßnahmen werden deren Bekanntheit und Zufriedenheit und Veränderungsprozesse unter den Pflegefachpersonen in der Einrichtung analysiert. An dieser Stelle wird die Perspektive des Managements auf die etablierten Maßnahmen mit der Perspektive der Belegschaft abgeglichen: Was wurde gemacht und welche Wirkung entfalteten die Maßnahmen bei den Pflegefachpersonen? Im nächsten Schritt wird zusammen mit den Mitarbeitenden analysiert, welche Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit für sie in der Einrichtung passgenau wären. Dazu werden die Bedarfe zielgruppenspezifisch erhoben und den Pflegefachpersonen Lösungsansätze vorgestellt. In Reflexionsrunden prüfen die Mitarbeitenden diese Vorschläge und entscheiden, welche Maßnahmen sie befürworten. An dieser Stelle des Interventionsprozesses wird das Management der Einrichtung wieder eingebunden.

Die Pflegefachpersonen vor Ort sollen gemeinsam mit dem Management die Umsetzung verantworten. Ein solches Verfahren steigert die Unternehmenskultur, den gegenseitigen Respekt und das Vertrauen untereinander. Die Pflegefachpersonen erfahren Wertschätzung und Anerkennung ihrer Expertise. Diese Interventionen werden auch finanzielle Ressourcen fordern, die mit Blick auf die Kosten von Fluktuation und Stellenvakanz gut investiert sind.

Baustein C: „Sicherung und Verbreitung der Projektergebnisse in München“

Im nächsten Schritt ist es wichtig, Bildungsmaßnahmen und Coachings für Akteur*innen aus Münchner Einrichtungen vorzunehmen, die nicht als Modelleinrichtungen zur Verfügung standen. Auch ihnen soll ein Wissenszuwachs ermöglicht werden. Es können Bildungsangebote für zwei Zielgruppen etabliert werden. Zum einen sollen Führungskräfte in der Anwendung einer Auswahl von Methoden zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit geschult werden. Diese Informationen sollen zum anderen auch den Pflegefachpersonen in der direkten Pflege zur Verfügung gestellt werden, damit sie gezielt Veränderungsprozesse einfordern können. Ggf. sind die Kurse für beide Zielgruppen gleichzeitig oder als getrennte Formate anzubieten. Diese Entscheidung muss die Analyse der vorliegenden Art der Zusammenarbeit und des Vertrauens untereinander ergeben. Als zweiter Baustein soll eine das Projekt abschließende Fachtagung durchgeführt werden, die der Münchner Pflegecommunity die Erfolge des Projektes zeigt und sie zum Nachahmen animiert. Der dritte Baustein ist der Projektbericht, der sowohl von der Stadt München als auch von den beiden beteiligten Hochschulen verbreitet werden kann. Die Haushaltsmittel, die für diesen dritten Baustein erforderlich sind, werden gesondert beantragt.

Das GSR beantragt, die für dieses Vorhaben erforderlichen Haushaltsmittel für die Haushaltsjahre 2024 und 2025 in Höhe von jeweils 250.000 € bei der Stadtkämmerei

anzumelden. Die Finanzmittel werden im Rahmen eines wissenschaftlichen Zuwendungsprojektes für Personalkosten (z. B. wissenschaftliche Mitarbeitende des Forschungsinstituts bzw. der regionalen Hochschule) und Sachkosten (z. B. Reisekosten, Kosten für Veranstaltungen) geplant.

3.1.2. Wiedereinstiegsprogramm (WESP) für München

Der Lenkungskreis Pflege empfahl in seiner Sitzung vom 18.04.2023 die Konzeptionierung eines „Wiedereinstiegsprogramms für beruflich Pflegende“ für München unter Federführung des GSR und in Zusammenarbeit mit dem RAW und der Vereinigung der Pflegenden in Bayern (VdPB).

Das Konzept sieht in einem ersten Schritt neben der Trägerakquise und der Akquise einer Bildungseinrichtung den Aufbau eines Beratungs- und Begleitungsangebotes im Rahmen des Bausteins „power_m Pflege“ sowie von pflegefachlichen „Refresher“-Kursen auf der Grundlage des Modulhandbuches der VdPB vor. Nach erfolgter Verzahnung mit dem unternehmensinternen Einarbeitungs- und Bildungsangebot und der Klärung der Finanzierung für die Träger kann die Teilnehmendenakquise und die Einmündungsklä rung beginnen.

Der Projektverbund „power_m“ unterstützt seit 2009 Frauen und Männer beim beruflichen Wiedereinstieg nach einer Familienphase. Jährlich werden ca. 400 Personen bei ihrem Wiedereinstieg begleitet. Im Verbund aus sechs Trägern werden Wiedereinsteigende unabhängig von Branche und fachlichem Hintergrund orientiert, beraten und erhalten einen „Refresh“ von IT-Skills, Bewerbungsunterstützung und Kontakte zu Arbeitgebern. U. a. für Pflegefachkräfte in der Familienphase wird „power_m“ ein auf die Zielgruppe abgestimmtes Teilmodul entwickeln, das auf die besonderen Bedarfe der Zielgruppe der beruflich Pflegenden und Branche genauer abgestimmt ist (Arbeitszeitmodelle, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Vermittlung digitaler Kompetenzen). Voraussetzung für die Umsetzung ist ein Kooperationspartner aus dem Gesundheitswesen, dessen Mitarbeitende u. a. in Elternzeit daran teilnehmen wollen.

Für die Konzeptentwicklung unter der Federführung des GSR wird sich das RAW mit seiner Projekterfahrung aus „power_m“ einbringen. Die Finanzierung des „power_m“-Angebots erfolgt in der Pilotphase aus vorhandenen MBQ-Mitteln. Diese Bausteine sind modular aufgebaut, d. h. die Wiedereinsteigenden können, müssen aber nicht ein komplettes Programm durchlaufen, sondern evtl. direkt in einen Refresher-Kurs gehen oder nur die Wiedereinstiegsbegleitung durch „power_m“ in Anspruch nehmen.

Der Bedarf der Träger zu einer Ausgestaltung der Bausteine bzw. einer Bereitschaft zur Teilnahme daran sowie die Bereitschaft der Pflegeschulen zum Angebot von Modulen wird aktuell ermittelt.

3.2. Fortführung und Ausweitung bestehender Maßnahmen

3.2.1. Stärkung des Projektes PSU München e.V.

Mit zunehmendem Pflegekräftemangel geht die Herausforderung einher, aktuell in der Pflege tätige Personen im Beruf zu halten. Die psychosoziale Unterstützung von beruflich Pflegenden kann dabei als ein wichtiger Baustein für den Berufsverbleib und den Erhalt der Arbeitsfähigkeit gesehen werden.

Die LHM unterstützt bereits seit 2020 die Angebote und Strukturen von PSU-Akut e.V. Das Projekt „PSU München“ wurde durch den Gewinn des Münchner Pflegepreises im Juni 2021 initiiert, in Folge einer Projektförderung. Das Projekt ermöglicht gezielt verschiedene psychosoziale Angebote für die Mitarbeitenden in Gesundheitsberufen in München. Das eingesetzte Konzept fokussiert auf Unterstützung in akuten Bedarfssituationen und auf multifaktorielle Präventionsmaßnahmen. Seit 01.01.2022 wird das Projekt mit 103.900 € jährlich (d. h. einer Personalstelle plus Sachmittel) gefördert.

Durch die limitierte Förderung der LHM von einer Personalstelle können aktuell nur vereinzelte Maßnahmen und Angebote von „PSU München“ angeboten und durchgeführt werden, wie z. B.:

- PSU-Unterricht in pflegerischen Aus- und Weiterbildungen und pflegebezogenen Studiengängen in München,
- Schulungsformate für Praxisanleiter*innen in der Pflege,
- aufsuchende psychosoziale Unterstützung / Informationsbesuche in Münchner Kliniken,
- konzeptionelle und fachinhaltliche Beratung für Interessierte, Führungskräfte, Personalverantwortliche (telefonisch und vor Ort),
- Vermittlung von Angeboten,
- PSU-Informationsmaterialien: Homepage, Handouts, Flyer, Taschenkarten,
- PSU-Kommunikation: Werbe-Kampagne PSU München, Fahrgastfernsehen, Social Media – Beiträge, Pressemitteilungen, Interviews, Radiointerview,
- Fachveranstaltung (1. Münchner PSU-Pflege-Symposium), Vorträge (Beisheim-Impact-Day 2023), Publikation („PSU München – Psychosoziale Unterstützung für Pflegende: Eine Kommune als Vorreiterin“).

Maßnahmen und Angebote, die aktuell nutzbar für das Projekt PSU München sind, allerdings nicht durch die LHM, sondern durch das StMGP, die bayerische Landesärztekammer (BLÄK) und eine private Stiftung finanziert werden, sind:

- PSU-HELPLINE: Psychosoziale Beratung durch Peers am Telefon (anonym, vertraulich, kostenfrei, 12 Stunden pro Tag, 7 Tage pro Woche) inklusive psychotherapeutischer Sprechstunde (anonym, vertraulich, kostenfrei, 5 Tage pro Woche),

- Akuthilfe: Psychosoziale Unterstützung nach schwerwiegenden Ereignissen vor Ort (in Kliniken, Praxen, Pflegeeinrichtungen) durch psychosoziale Fachkräfte,
- Erst-Beratung für Implementierung von Peer-Support-Systemen (Zielgruppe: Personalverantwortliche, Führungskräfte),
- Lehr- und Informationsmaterialien: Filme, Vorträge, Präsentationen, Handreichung

Die **Statistik 2022** zeigt die Anzahl der erreichten Personen:

- Direkte Kontakte: 383 Personen durch Schulung/Unterricht (235), Vorträge (72), Akuthilfe Interventionen vor Ort (25), Telefonische Direktberatung (51).
- Indirekte Reichweite: 10.157.463 Personen durch Fahrgastfernsehen, Social Media, Pressearbeit/ Veröffentlichungen (Online-Medien).

Zu beachten ist dabei, dass im ersten Projektjahr 2022 viel Aufbau,- Struktur- und Entwicklungsarbeit für die Unterstützungsformate geleistet werden musste und die seinerzeit bestehenden Corona-Regelungen direkte Kontakte erschwert haben.

In der Zeit von **Januar bis Ende September 2023** konnte folgende Reichweite erreicht werden:

- **Direkte Kontakte:** 999 Personen, dabei durch Schulung/Unterricht (543 plus erwartete TN-Zahlen für bereits geplante Formate in Quartal 4 2023 = 150), Vorträge (150), Akuthilfe Interventionen vor Ort (65), Telefonische Direktberatung (91);
- **Indirekte Reichweite:** 10.157.463 Personen durch Fahrgastfernsehen, Social Media, Pressearbeit/ Veröffentlichungen (Online-Medien). Davon spezifisch der LHM zuzuordnende Follower*innen: Personen LinkedIn (59,1% aus München), Instagram (23,8% aus München), Facebook (35,1% aus München). Über alle Social-Media-Kanäle wird Psychoedukation durch Informationen zu den Unterstützungsangeboten veröffentlicht, die für die Münchner Zielgruppe (in allen Kanälen die meisten Follower*innen) von großer Bedeutung sind.

Aufgrund der limitierten Ressourcen von einer Personalstelle konnten die multifaktoriellen Präventionsmaßnahmen vor Ort bisher nicht in allen Einrichtungen proaktiv unterbreitet und beworben werden. Gleichzeitig bestätigen sowohl „PSU München“ als auch Kliniken und Pflegeeinrichtungen in München einen zunehmenden Bedarf an psychosozialen Unterstützungsangeboten für beruflich Pflegende, durch stetig ansteigende Anfragen nach Akuthilfemaßnahmen und Präventionsmaßnahmen vor Ort.

Vor diesem Hintergrund sieht das GSR die dringende Notwendigkeit, die psychosoziale Unterstützung für beruflich Pflegende in der Akut- und Langzeitpflege in München auszuweiten, und schlägt eine dauerhafte Erhöhung der finanziellen Förderung von „PSU München“ ab 2024 vor.

Mit Aufstockung des Projektpersonals um zwei weitere Fachkräfte und der dazugehörigen

Sachmittel können in allen Kliniken und Einrichtungen der Langzeitpflege in München psychosoziale Angebote und Maßnahmen proaktiv unterbreitet und beworben werden. Dabei können deutlich mehr beruflich Pflegende erreicht und die direkten Kontakte erhöht werden. Mit dreifachen Personalressourcen können mind. 3.000 beruflich Pflegende pro Jahr im direkten Kontakt erreicht werden.

Gleichzeitig können die Präventions- und Informationsformate sowie die Netzwerkveranstaltungen und Akuthilfe-Angebote weiterentwickelt und ausgeweitet werden:

- 1) **Ausweitung der Prävention:** Psychoedukation, Ressourcenmanagement, Resilienz-Seminare/Workshops, Wertschätzung im Beruf, Entlastende Kommunikation, Umgang mit Gewalt, Interprofessionelle Arbeit;
- 2) **Ausweitung der Information/Aufklärung:** in Berufsfachschulen, Fachweiterbildungen, Interne Fortbildungsreihen, Veranstaltungen Fachverbände, hochschulische Pflegeausbildung;
- 3) **Ausweitung der Beratung und Akuthilfe nach schwerwiegenden Ereignissen** (für Einzelpersonen, Führungspersonen, Personalverantwortliche, Bereichsverantwortliche, etc.);
- 4) **Ausweitung von Netzwerkveranstaltungen:** Symposien, Netzwerktreffen, Berufspolitischer Netzwerkaufbau, Gremienarbeit;
- 5) **Ausweitung auf Pflegende in stationären Pflegeeinrichtungen** (nach Ressourcen auch ambulante Pflegedienste möglich).

Nachdem in München eine hohe Fluktuationsrate festzustellen ist, wird es in absehbarer Zeit nicht zu einem Sättigungseffekt in der Zielgruppe kommen. Auch eine Erweiterung des Angebots in andere Sprachen, um den transnationalen Pflegenden gerecht werden zu können, könnte durch die erhöhte Förderung umgesetzt werden.

Das GSR schlägt vor, die zur Ausweitung der Förderung von PSU München notwendigen jährlichen Haushaltsmittel in Höhe von 366.300 € bei der Stadtkämmerei ab 2024 anzumelden. Diese Mittel umfassen Zuschüsse für

- Personalkosten für zwei Fachkräfte (TVÖD E13 – pro Person 90.380 €), eine studentische Hilfskraft (8.000 €), Fahrtkostenzuschuss (1.800 €) und Fortbildung (4.500 €) (insgesamt 195.100 €),
- Mietkosten (10.800 €),
- Sachkosten für Veranstaltungen (z. B. Informationsveranstaltungen, Schulungen, Workshops, Seminare, Symposien). Die Kosten inkludieren Raummieten, Verpflegung bei Tagesseminaren, ggf. Honorare und Logis-Kosten für Referent*innen des Symposiums sowie Materialien und Kosten für die Bewerbung der Veranstaltungen (Summe 99.400 €).
- Sachkosten für Informations- und Aufklärungsmaterialien sowie die Bewerbung der regelhaften kostenfreien Angebote inkl. Print-Materialien, Grafikleistungen (11.000 €)

€), Printwerbung (5.000 €), Fahrgastfernsehen (10.000 € p.a.), die Erstellung von Kurz-Videos (oder vergleichbaren Materialien; ggf. in mehreren Sprachen) (20.000 € p.a.), eine Erweiterung der PSU-München Homepage (10.000 €) sowie Erinnerungs- und Handlungshilfen (z. B. Taschenkarten, Stifte mit Notfall-Telefonnummer, etc.) (ca. 5.000 €) (insgesamt 61.000 €).

Das StMGP fördert seit Januar 2023 den Aufbau von Strukturen für eine Fach- und Koordinierungsstelle des Vereins PSU akut e.V. zur psychosozialen Unterstützung von medizinischem und pflegerischem Personal und verlängert die Förderung bis Ende 2024. Die Förderung durch den Freistaat Bayern verfolgt einen überregionalen Ansatz und hat keine Doppelfinanzierung zur Folge. Die Fach- und Koordinierungsstelle entwickelt Aktionspläne und Programme auf Landesebene. Bislang liegt ihr Tätigkeitsschwerpunkt in den Regierungsbezirken Mittelfranken und Schwaben. Die Förderung für das Jahr 2024 durch das StMGP umfasst 198.000 €.

Angebote und Maßnahmen, die für PSU München nutzbar sind, allerdings nicht durch die LHM finanziert werden, können damit finanziert werden (z. B. die Koordination der PSU-HELPLINE als telefonische Beratungsstelle, Akuthilfe Interventionen vor Ort).

Aus der bisherigen Arbeit von PSU-Akut e.V. sowie den bisherigen Erfahrungen aus dem laufenden Projekt wird deutlich, dass der Bedarf von beruflich Pflegenden in der Akutmedizin nach psychosozialer Unterstützung sehr hoch ist. Dies erklärt sich auch vor dem Hintergrund, dass es bislang in klinischen Strukturen keine psychosoziale Versorgung für schwerwiegende Ereignisse und Hochbelastungsphasen gab, wie sie beispielsweise in Rettungsdienst, Feuerwehr oder Polizei bereits seit vielen Jahren etabliert ist. Die jüngeren (Covid-19-Pandemie, demographische Entwicklung), aktuellen (Energiekrisen, steigende Lebenshaltungskosten) und künftigen Entwicklungen (Krankenhausreform mit Zentrierung/Insolvenzen von Kliniken) haben den Bedarf nach psychosozialer Unterstützung zum Erhalt von Pflegenden in der Akutversorgung sehr deutlich erhöht. Die Reduzierung von Arbeitszeit bis zur Abkehr vom Beruf zeigt sich in zahlreichen Studien für die Population von beruflich Pflegenden.

Auch das in den Jahren 2023 und 2024 geförderte Programm des StMGP zur Prävention psychischer Erkrankungen bei Beschäftigten in der Langzeitpflege sowie in stationären Einrichtungen für Menschen mit Behinderung stellt keine doppelte Finanzierung dar. Vor dem Hintergrund, dass der Bedarf weit höher als die angebotenen und begrenzten Fördermittel des StMGP sind und das Förderprogramm für die Langzeitpflege und stationären Einrichtungen für Menschen mit Behinderung nicht ausschließlich den beruflich Pflegenden direkt zugutekommt, sondern auch für Forschungsziele eingesetzt werden, kann ein Zusammenwirken verschiedener Förderungen einen positiven Einfluss auf die Gesamtsituation haben.

3.2.2. Fortführung der Pflegekampagne

Ein weiterer Schwerpunkt muss weiterhin die Gewinnung von Nachwuchskräften für die Pflegeausbildung und das Pflegestudium, aber auch Pflegefachpersonen, die ihren Beruf verlassen haben, sein. Auch Umsteiger*innen, die einen sinnstiftenden und gleichzeitig attraktiven, anspruchsvollen und v. a. zukunftssicheren Arbeitsplatz suchen, sollen für den Pflegeberuf in München interessiert werden. Eine weitere und an Bedeutung immer mehr zunehmende Säule in der Fachkräftegewinnung in der Pflege sind ausländische Fachkräfte. Es zeigt sich anhand von Studien, dass sich diese Pflegefachpersonen aus dem Ausland im Wesentlichen auf Ballungsräume konzentrieren. Die LHM ist für diese Zielgruppe sehr attraktiv und hält außerdem einige Unterstützungsangebote für diesen Personenkreis vor, wie z. B. die Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen.

Die Pflegekampagne hat über die letzten drei Jahre vielfältige Maßnahmen im Bereich Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung in der Pflege in München umgesetzt.

Insbesondere die Homepage der Kampagne als zentrales Element hält unter www.pflege-in-muenchen.de zahlreiche Informationen für Interessent*innen des Pflegeberufes bereit und stellt insbesondere die zahlreichen Ausbildungs- und Studienangebote in der Landeshauptstadt vor. Aber auch Umsteiger*innen und Berufsrückkehrer*innen finden Informationen und Angebote zu verschiedenen Themen, genauso wie Pflegefachkräfte aus dem Ausland. Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Kampagne sind die sozialen Medien, über die v. a. die jüngeren Zielgruppen erreicht werden sollen. Die Kampagne verfügt über Kanäle bei Instagram und Facebook, aber auch Snapchat und TikTok werden als Medien genutzt. Hier werden insbesondere Videos und Clips von realen Pflegefachkräften in München veröffentlicht, die authentische Einblicke in den Pflegeberuf in München vermitteln und über ihre Wege in die Pflege sprechen. Weitere Maßnahmen umfassen die Folierung einer Münchner Tram mit dem Fokus auf der Akut- und Langzeitpflege in München, ein Großplakat an der Baustelle der Berufsschule für das Bau- und Kunsthandwerk in der Luisenstr. 9-11, Werbemittel für die Ausbildungsmesse Pflege und den/die Pflegeakquisiteur*in, sowie Plakatierungen und digitale Screens in München.

Die Werbemaßnahmen der Pflegekampagne wurden im Zeitraum vom 01.01.2021 bis Juni 2023 rund 7,4 Mio. mal ausgespielt und haben über 69.000 Clicks auf der Homepage der Kampagne unter www.pflege-in-muenchen.de generiert. Beiträge in den sozialen Medien Facebook und Instagram hatten teilweise Reichweiten über 92.000. Auch rund 220 Anfragen von Interessent*innen und verschiedenen Organisationen erreichten das GSR über die E-Mail-Adresse der Kampagne.

Mit der Fortführung der Kampagne in Kooperation mit dem SOZ für die Langzeitpflege sollen insbesondere die bereits vorhandenen Elemente Homepage und Soziale Medien

weiter ausgebaut bzw. genutzt werden. Insbesondere die verschiedenen Angebote der Münchner Kliniken und Pflegeeinrichtungen im Bereich der Berufsrückkehrer*innen wie etwa Wiedereinstiegsprogramme, und besondere, auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer*innen abgestimmte Jobangebote sollen vorgestellt werden. Aber auch Kurzvideos und Stories mit Berufsrückkehrer*innen, die individuelle Vereinbarungen mit ihren Arbeitgeber*innen getroffen haben, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, könnten auf den Kanälen der Kampagne öffentlich und damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht werden. Mit Unterstützung einer externen Werbeagentur, die insbesondere im Bereich Online-Marketing/Recruiting über entsprechende Erfahrungen verfügt, sollen die Segmente der Homepage und der Sozialen Medien verstärkt in den Fokus der Kampagne gerückt werden, um die Zielgruppen noch mehr und individueller ansprechen zu können.

Das Gesundheitsreferat beantragt für die Fortführung der Pflegekampagne Haushaltsmittel befristet für drei Jahre ab dem 01.01.2024 bis 31.12.2026 für Sach- und Dienstleistungen in Höhe von jährlich 70.000 €.

3.2.3. Stärkung Supervision und Coaching in der Langzeitpflege

Das SOZ fördert seit dem Jahr 2001 Supervisionen und Coachings in der Langzeitpflege, d.h. ambulante Pflegedienste (hier auch Mitarbeitende in ambulant betreuten Wohngemeinschaften), teil- und vollstationäre Pflegeeinrichtungen und Kurzzeitpflegeeinrichtungen in München.

Im „Programm zur Verbesserung der Qualität in der **ambulanten und teilstationären** Pflege in München“ sind für Supervisionsmaßnahmen berufsgruppenübergreifende Pflege- und Leitungsteams in ambulanten oder teilstationären Pflegeeinrichtungen, die in der direkten Pflege tätig sind, anspruchsberechtigt.

Das „Programm zur Verbesserung der Qualität in der **vollstationären** Pflege“ sieht Supervisionsmaßnahmen für Pflegeteams sowie für berufsgruppenübergreifende Teams (beispielsweise Präsenzkräfte, Pflegenden) als förderfähig an. Die entsprechenden Leitlinien werden von der Fachabteilung Altenhilfe und Pflege im SOZ erstellt und bedarfsgemäß fachlich fortgeschrieben (<https://stadt.muenchen.de/infos/pflege-fachinformationen.html>).

Wenngleich die LHM im Bereich der Personal- und Betriebskosten fördert, zu denen die Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen gehören, so hat dies nicht zur Folge, dass andere zuständige Träger weniger zahlen. Die hier benannte Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen ist vor dem Hintergrund der steigenden Komplexität der pflegerischen Versorgung weiter erforderlich. Die Arbeitsgemeinschaft der Pflegekassen in Bayern hat der ersten freiwilligen Förderung bereits im Jahr 1998 zugestimmt. Alle Programme und Förderungen werden allen Trägern in München gleichermaßen zugänglich gemacht. Fördergrundlage sind entweder das Gesetz zur Ausführung der

Sozialgesetze oder Art. 57 Gemeindeordnung in Verbindung mit den Richtlinien für die Gewährung von Zuwendungen der Landeshauptstadt München/Sozialreferat, Ziffer 4.4 Altenhilfe. Für diese Förderungen sind keine Anmeldung von weiteren Finanzmitteln notwendig.

Während der Corona-Pandemie standen die pflegerische, medizinische und psychosoziale Versorgung und Begleitung der zu Pflegenden sowie die Impfungen im Vordergrund. Stress- und Belastungssituationen entstanden auch durch Personalausfälle, die es zu kompensieren galt, sowie durch die besonderen Arbeitsanforderungen aufgrund der Pandemie. Schulungsbedarfe ergaben sich insbesondere im Bereich Hygiene. Supervisionen und Coachings wurden wenig beantragt, mit Newslettern wies das SOZ jedoch auf die Unterstützung des gemeinnützigen Vereins PSU-Akut e. V. mehrfach hin, der u. a. Gespräche zur Stabilisierung und Entlastung anbietet.

Das SOZ geht nun wieder in persönliche Kontakte mit den ambulanten Pflegediensten sowie mit den Leitungen stationärer Pflegeeinrichtungen. Dabei wird auf alle Fördermöglichkeiten entsprechend hingewiesen. Nach der anstrengenden Zeit der Corona-Pandemie wird hierbei insbesondere für die Inanspruchnahme von Supervisionen und Coachings geworben.

4. Leben und Arbeit: Neue Maßnahmen

Die Unterstützung beruflich Pflegenden in Bereichen des Wohnens, der Kinderbetreuung, der Mobilität und der kulturellen Teilhabe und Freizeitgestaltung sind wichtige Elemente zur Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufs, Entlastung der beruflich Pflegenden und Förderung und Steigerung der Arbeitszufriedenheit. Innerhalb der LHM bestehen bereits eine Vielzahl an kommunalen Unterstützungsmöglichkeiten zu diesen Bereichen, die von den beruflich Pflegenden und den Unternehmen genutzt werden können. Eine schnell zugängliche, kompakte und aktuelle kommunale Beratungs- und Begleitungsinfrastruktur für die Unternehmen steht in gebündelter Form bisher nicht zur Verfügung.

4.1. Homepage und Messe für Unternehmen

Der Lenkungskreis Pflege empfahl in seiner Sitzung vom 17.02.2023 ein Konzept für eine kommunale Homepage zu „Leben und Arbeit“ für die Träger bzw. Unternehmen im Bereich Pflege (z. B. Kliniken, ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen, Kurzzeitpflegeeinrichtungen) unter Federführung des GSR zu erstellen. Initial zur Homepage soll die LHM eine referatsübergreifende Präsenzmesse für die Zielgruppe der Träger und Unternehmen – im Unterschied zur Pflegemesse für Ausbildungsinteressierte – durchführen, ggfs. inklusive Vorträge und Workshops.

Auf der Homepage und Messe sollen gebündelt Informationen zu den bestehenden und neuen Angeboten z. B. in folgenden Bereichen zur Verfügung gestellt werden:

- Wohnraumunterstützung,
- Unterstützung in der Kinderbetreuung,
- Mobilitätsunterstützung,
- Unterstützung in der kulturellen Teilhabe und Freizeitgestaltung,
- Deutschförderungen

Ziel der Homepage und Messe ist es, die vorhandenen Angebote der LHM sowie anderer Akteur*innen zum Thema „Leben und Arbeit“ darzustellen und sichtbar zu machen, die Beratungsinfrastruktur zu den Themen zu stärken, Kollaborationsmöglichkeiten für die Träger zu schaffen, die Unternehmen an zuständige Ansprechpersonen zu vermitteln (durch entsprechende Verlinkungen) und die Homepage in die Homepage der Münchner Pflegekampagne zu integrieren. Zugleich wird die Zusammenarbeit mit der Gesamtkampagne zur Personalgewinnung durch das Personal- und Organisationsreferat der LHM geprüft.

Die Homepage und Messe soll eine Serviceleistung speziell für den Teilnehmerkreis der Träger, Einrichtungen und Unternehmen in der Pflege sein.

Der GSR hat zur Planung der Homepage und Messe eine referatsübergreifende Arbeitsgruppe eingerichtet, die im Mai 2023 das erste Mal getagt hat. In diesem Treffen wurden die Ziele, die inhaltliche Ausgestaltung sowie das geplante Vorgehen zur Umsetzung der beiden Projekte gemeinsam besprochen.

Geplant ist mit der konkreten Umsetzung der beiden Projekte ab Januar 2024 zu starten. Die Veröffentlichung der Homepage zu „Leben und Arbeit“ ist im Juni 2024 vorgesehen. Im gleichen Monat soll auch die Präsenzmesse durchgeführt werden.

Das GSR beantragt deshalb zur Finanzierung der Homepage für Unternehmen zu Leben und Arbeit Haushaltsmittel für die Haushaltsjahre 2024 bis 2026 in Höhe von jeweils 30.000 € (Bereitstellung und Pflege der Landing Page) bzw. der Messe einmalige Haushaltsmittel für 2024 in Höhe von 16.500 € (z. B. für Räumlichkeiten, Catering und Reinigung).

4.2. „AzubiWerk“ für Pflegeauszubildende

Der Lenkungskreis Pflege empfahl in seiner Sitzung vom 17.02.2023 die Prüfung einer Kooperation des bei S-III-S/GW ansässigen „AzubiWerks“ mit den beiden Tochtergesellschaften MüK und MÜNCHENSTIFT GmbH und die Bildung eines Kontingents an Wohnungen für die Auszubildenden dieser beiden Gesellschaften im Rahmen eines Kooperationsprojektes bei zukünftigen Einrichtungen unter Federführung

des SOZ. Daneben empfahl der Lenkungskreis Pflege die Entwicklung gemeinsamer Projekte ab sofort.

Mit der Gründung des AzubiWerks München im Herbst 2022 verfolgt die LHM gemeinsam mit Kreisjugendring München-Stadt und der DGB Jugend München das Ziel, die Lebens- und Ausbildungsbedingungen Auszubildender in München dauerhaft zu verbessern. Der Stadtrat hat hierzu mit Beschluss der Vollversammlung zur Umsetzung des Programms „Bezahlbares Wohnen und Leben in München“ vom 19.01.2022 das Ziel formuliert, bis Ende 2025 insgesamt 1.000 Wohnungen für Auszubildende in Kooperation mit dem AzubiWerk zu erreichen.

Bereits mit der Realisierung und der Inbetriebnahme des Pilotprojekts AzubiWohnen mit der GEWOFAG am Innsbrucker Ring 2018 wurde auch das Ziel verfolgt, Wohnungen für städtische Nachwuchskräfte zu schaffen. Am Innsbrucker Ring sind daher ein Drittel der insgesamt 91 Wohnungen in Säule I (städtische Auszubildende der LHM) für diese Zielgruppe vorgesehen. Auch bei dem Nachfolgeprojekt am Hanns-Seidel-Platz sind 71 der 221 Wohnungen für eine Vergabe in Säule I vorgesehen.

Das zuständige Personal- und Organisationsreferat sieht seinen Bedarf mit der Realisierung eines weiteren Projekts an der Leibengerstraße, ebenfalls in Kooperation mit dem AzubiWerk München, derzeit perspektivisch gedeckt und wird sich daher nicht an weiteren Projekten beispielsweise für eine Einrichtung in Freiham oder anderen möglichen Standorten beteiligen.

Der Grundsatzbeschluss vom 25.11.2021 (Sitzungsvorlage 20-26 / V 04651) sieht daher vor, im „Rahmen der Fortführung der Säule I“ auch „Kooperationen [...] mit den städtischen Tochtergesellschaften zu prüfen“. Eine Kooperation der städtischen Tochtergesellschaften MüK und MÜNCHENSTIFT GmbH mit dem AzubiWerk und die Bildung eines Kontingents an Wohnungen für die Auszubildenden der beiden Gesellschaften in Säule I im Rahmen eines Kooperationsprojektes bei zukünftigen Einrichtungen sowie der Entwicklung gemeinsamer Projekte ist daher im Sinne des Stadtratsauftrags zur Weiterentwicklung der Wohnform AzubiWohnen und des AzubiWerks München.

Dies kann bereits in den Planungen für die Realisierung einer weiteren Einrichtung in Freiham mit der GEWOFAG auf Wohnbauflächen im 2. Bauabschnitt des 1. Realisierungsabschnitts Freiham Nord erfolgen, bei der rund 190 Apartments für Auszubildende und rund 40 Apartments für Junges Wohnen geschaffen werden sollen (vgl. Sitzungsvorlage 20-26 / V 08094 vom 01.03.2023). Auch weitere Projekte für Einrichtungen der Wohnform AzubiWohnen sind in Abklärungen, können für eine Kooperation in Frage kommen und dann zur Beschlussfassung vorgeschlagen werden.

4.3. Beratungsstelle für Arbeitgeber*innen zur Förderung betrieblicher Kinderbetreuung

Der Lenkungskreis Pflege empfahl in seiner Sitzung vom 17.02.2023 die Implementierung einer zentralen Ansprechperson für die Beratung und Begleitung bei Gründungsvorhaben für betriebseigene Kinderbetreuungseinrichtungen durch die Unternehmen sowie beispielsweise auch die Beratung hinsichtlich des Erwerbs von Belegrechten und zu Förderprogrammen unter Federführung des RBS.

Den richtigen Kinderbetreuungsplatz zu finden, stellt viele berufstätige Eltern vor große Herausforderungen. Das gilt noch einmal besonders für Beschäftigte im Bereich der Pflege: Zum einen gibt es für einen Betreuungsplatz in München oftmals lange Wartelisten, zum anderen genügen Regelangebote teilweise nicht den Anforderungen der Beschäftigten im Pflegebereich in Bezug auf Öffnungszeiten, Ferienschießung und / oder Ausfallmanagement. Gleichzeitig wird es für ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen, Kurzzeitpflegeeinrichtungen und Krankenhäuser angesichts des wachsenden Fachkräftemangels immer wichtiger, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten.

Eine bedarfsgerechte betriebliche Kinderbetreuung bietet Vorteile im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Sie erleichtert Mitarbeiter*innen den Wiedereinstieg nach der Elternzeit, fördert eine schnelle Rückkehr, verringert Fehlzeiten und sorgt für positive Imageeffekte. Darüber hinaus werden durch eine arbeitsplatznahe Kinderbetreuung mit kurzen Wegen Stressbelastung, Krankenstand sowie Fluktuation reduziert und Eltern gewinnen mehr Flexibilität.

Untersuchungen zeigen, dass jungen Arbeitnehmer*innen bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber*in die Familienfreundlichkeit mindestens genauso wichtig ist wie der Verdienst.

Betriebliche Kinderbetreuung trägt damit nicht nur zum Personalerhalt bei, sondern steigert darüber hinaus die Attraktivität für neue Mitarbeiter*innen, hilft beim Recruiting und fördert die Mitarbeitendenbindung.

Je nach Bedarf und Möglichkeiten gibt es verschiedene Modelle, berufstätigen Eltern ein passendes Betreuungsangebot zu bieten: Arbeitgeber*innen können sich z. B. mit einem finanziellen Zuschuss an den Kosten der Kinderbetreuung beteiligen. Für nicht schulpflichtige Kinder, die bei einer Kindertagespflegeperson oder in einer Einrichtung betreut werden, ist der Zuschuss steuer- und sozialabgabenfrei. Aufwendungen für die Unterbringung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen kann der*die Arbeitgeber*in zu 100 % und in unbegrenzter Höhe steuerfrei übernehmen (§ 3 Nr. 33 EStG).

Betriebliche Kinderbetreuung kann auch über Belegplätze für das Unternehmen in externen Kindertageseinrichtungen erfolgen. Für Notfall- und Randzeitenbetreuung können Arbeitgeber*innen eine Notfallbetreuung organisieren. Sie können dafür beispielsweise eigene Räumlichkeiten zur Verfügung stellen und eine Kindertagespflegeperson anstellen.

Die Einrichtung einer betriebseigenen Kinderbetreuung bietet den Vorteil, dass Unternehmen die Anzahl der Betreuungsplätze selbst festlegen und die Öffnungszeiten an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichten können. Die betriebliche Einrichtung kann je nach Auslastung auch für andere Kinder geöffnet werden. Denkbar ist auch eine gemeinschaftliche Einrichtung in Kooperation/im Verbund mit anderen Unternehmen der Umgebung. Dieses Modell eignet sich insbesondere für kleinere Unternehmen.

Die Vorteile der betrieblichen Kinderbetreuung liegen auf der Hand. Sie zu befördern ist ein wichtiger Baustein, dem Pflegenotstand in München zu begegnen. Es wird deshalb vorgeschlagen, im RBS, Geschäftsbereich KITA, Abteilung Freie Träger, einen **Arbeitgeber*innenservice für den Bereich Pflege als** Beratungsstelle einzurichten, die Pflegedienste, Kliniken etc. und auch Kita-Träger dabei unterstützt, für die Beschäftigten im Bereich Pflege Plätze in der Kindertagesbetreuung vorzuhalten.

Angeboten werden soll beispielsweise:

- allgemeine Beratung zu Modellen der betrieblichen Kinderbetreuung,
- Beratung zu Konzeption, Umsetzung und Trägerschaft einer betriebseigenen Kinderbetreuungseinrichtung,
- Leitfaden für Unternehmen,
- Informationen zur betrieblichen Kinderbetreuung auf der Homepage „Leben und Arbeit“ sowie im Rahmen von Messen im Bereich Pflege sowie
- Netzwerkarbeit für einen gegenseitigen Austausch der Unternehmen und zur Anbahnung von Kooperationen.

Die Bemessung des Personalbedarfs erfolgt im RBS entsprechend den vorgegebenen Bemessungsgrundlagen. Bei der Einrichtung einer Beratungsstelle für den Bereich Pflege handelt es sich um eine neue Aufgabe. Für die Umsetzung der geplanten Maßnahme ist die Schaffung einer Stelle im Umfang von einem VZÄ erforderlich. Die Stelle soll im RBS, Geschäftsbereich KITA, Aufsicht und Koordination angesiedelt werden.

Aufgrund der Steuerungsmöglichkeiten, die sich mit einer derartigen Beratungsstelle ergeben, wird die Stelle zum Eckdatenbeschluss 2024 für das Haushaltsjahr 2025 angemeldet.

4.4. Bauprojekt für Kindertageseinrichtung der Tochtergesellschaften

Der Lenkungskreis Pflege empfahl in seiner Sitzung vom 17.02.2023 die Prüfung eines gemeinsamen Bauprojektes für Kindertageseinrichtungen der beiden Tochtergesellschaften unter Prüfung eines Baukostenzuschusses durch die LHM unter Federführung des RBS.

Auf den Grundstücken der MÜNCHENSTIFT GmbH (Haus an der Tauernstraße, Haus an der Rümmanstraße) wird aktuell von der MÜNCHENSTIFT GmbH in einer geplanten Kooperation mit der MüK die Gründung von Betriebskinderbetreuungseinrichtungen geprüft. Hierbei ist auch die Beantragung eines Baukostenzuschusses bei der LHM vorgesehen.

Darüber hinaus wären für die beiden Tochtergesellschaften besondere Belegrechte im KiTZ an der Severinstraße über das städtische Kontingentverfahren hinaus verhandelbar. In der geplanten neuen städtischen Kinderbetreuungseinrichtung in den Häusern 1 und 2 des Klinikums Schwabing stehen nach Erteilung der Betriebserlaubnis und im bestehenden Haus für Kinder am Sanatoriumsplatz bereits schon jetzt Belegrechte zur Verfügung.

Die MÜNCHENSTIFT GmbH, die MüK sowie alle weiteren Münchner Kliniken und Pflegeeinrichtungen können aktuell für ihre Betriebskindergärten die Münchner Förderformel für betriebliche Kinderbetreuung nicht für Kinder von Mitarbeitenden nutzen, deren Wohnsitz sich außerhalb Münchens befindet. Die Task Force Pflege prüfte das Anliegen der MÜNCHENSTIFT GmbH hierzu gemeinsam mit dem RBS bzgl. einer Erweiterung der Geltung auch für diese Betriebskindergärten. Laut RBS können derzeit keine Anpassungen in der Zuschussrichtlinie vorgenommen werden, da eine Ausnahme ausschließlich für Beschäftigte von Münchner Kliniken, Pflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegediensten nicht geschaffen werden könne: „Aufgrund der Rechtsanspruchserfüllung ist es der LHM ein Anliegen, dass die Plätze in Münchner Kindertageseinrichtungen überwiegend Münchner Kindern zur Verfügung stehen. Gerade auch im Hinblick darauf, dass die LHM mit der Münchner Förderformel diese Einrichtungen mit hohen Förderbeträgen freiwillig, über das gesetzliche Maß hinaus, fördert“.

5. Ausblick

Zahlreiche Konzeptionierungen, die aus Empfehlungen des Lenkungskreis Pflege resultieren, wurden bereits begonnen, werden derzeit weiterentwickelt und ggf. zum Eckdatenverfahren für 2025 angemeldet. Die entsprechende Beschlussvorlage wird für den Herbst 2024 geplant. Die Erfolgsmessung der Vorhaben aus dieser Beschlussvorlage wird maßnahmenbezogen durchgeführt.

5.1. Sprachförderung für Pflegende und Pflegeauszubildende

Das SOZ schlägt vor, in der Abteilung S-III-MI eine Beratungsstelle für Unternehmen zu allen Fragen der Deutschsprachförderung einzurichten. Die Ansprechfunktion für Unternehmen zum Thema Deutschsprachförderung kann bei Bedarf entsprechend auf Unternehmensgruppen und Branchen außerhalb des Pflegebereiches ausgeweitet und angepasst werden.

5.2. Maßnahmen zur Unterstützung des Zugangs zur beruflichen Pflege und zum Wiedereinstieg in den Pflegeberuf

Das GSR empfiehlt die Implementierung eines App- oder Homepage-basierten „**Pflege-Wegweisers**“ („**Lotsen-App**“), der die gesamte Landschaft der Einmündungen nach Eingabe der individuellen Rahmenbedingungen durch die Interessent*innen (z. B. Sprachniveau, Schulabschluss, Einmündungswunsch, Wohnortnähe) mit breiter Zielgruppe abbildet, welche auch z. B. Schüler*innen umfassen soll. Das GSR wird diesen beginnend ab 2024 unter Beteiligung des RIT konzeptionieren.

Aktuell findet zudem im Rahmen des Innovationspreises 2023 die Konzeptionierung eines **digitalen Vermittlungsportal für soziale Unterstützungsleistungen** im Rahmen professioneller Dienste und ehrenamtlichen Engagements für Menschen mit Behinderungen und Hilfebedarf statt. Der Stadtbezirk Ramersdorf-Perlach fungiert in der Co-Creation-Phase als Testfeld, in dem die Anwendung gemeinsam mit dem prämierten Unternehmen und den beteiligten Akteuren der Sozialwirtschaft erprobt werden soll. Innerhalb dieser Konzeptionierung kann auch die Integration der Angebote für pflegende An- und Zugehörige geprüft werden. Die Co-Creation-Phase hat im August 2023 begonnen und dauert zwischen sechs Monaten und einem Jahr. Im Falle der Entwicklung eines geeigneten Prototypen in der Co-Creation-Phase ist anschließend eine Vergabe und eine Finanzierung zur Implementierung der Lösung erforderlich.

Resultierend aus den ersten Erfahrungen der Gestaltung des **Wiedereinstiegsprogramms für München** (WESP, Ziffer 3.1.2) mit den Trägern, die im Jahr 2024 im Wiedereinstiegsprogramm beginnen, ist eine weitergehende Finanzierung der Refresher-Kurse zu erwarten.

5.3. Weitere Maßnahmen zur Verbesserung des Job- und Ausbildungszugangs für Zugewanderte und Geflüchtete

Der Lenkungskreis Pflege empfahl in seiner Sitzung am 01.12.2022 eine Erhebung von Potentialen und Hürden im Job- und Ausbildungszugang in Kooperation mit Expert*innen aus Einrichtungen der Migrationshilfe in München und der Stadtverwaltung. Die dazugehörige referatsübergreifende Arbeitsgruppe wurde im März 2023 unter der Federführung des GSR initialisiert und arbeitet an:

- einer Analyse zu den Potentialen von Zugewanderten und Geflüchteten, die

bereits eingewandert sind, für den Arbeitsmarkt in der Pflege (Erhebung der Zugangsvoraussetzungen für die Zugänge in die Pflege) und der Analyse der Hürden für Ausbildungs-, Studiums-, Job-, Qualifizierungszugänge,

- der Prüfung eines modularen Konzeptes zur Förderung der verschiedenartigen Zugänge, so dass aufbauende Karrierewege in der Pflege unterstützt werden und
- der Stärkung der Sichtbarkeit der Angebote für Unternehmen und Zugewanderte bzw. Geflüchtete (Prüfung einer Integration in bestehende Homepage-Angebote).

In einem im April 2023 durchgeführten Workshop mit Münchner Migrant*innenselbstorganisationen wurden aktuell Hilfreiches, Problemlagen und Ideen für Handlungsoptionen herausgearbeitet. Das GSR initiiert aufgrund der erkennbaren Wissensdefizite der Multiplikator*innen aus den Organisationen zu Fragen der Einmündung in die berufliche Pflege einen halbjährlichen Runden Tisches mit den Münchner Migrant*innenselbstorganisationen unter Federführung des GSR in Zusammenarbeit mit dem SOZ und dem RAW beginnend ab dem ersten Quartal 2024.

Das Kreisverwaltungsreferat (KVR) empfiehlt auf Grundlage der im Workshop geschilderten Problemlagen im Rahmen der aufenthaltsrechtlichen Verfahren Folgendes:

„Fast Lane Pflege für München“: Das KVR wird in der geplanten Beschlussvorlage 2024 ein Konzept für eine interne Umorganisation vorschlagen. Ziel ist die Optimierung der Bearbeitungszeiten aufenthaltsrechtlicher Verfahren, die außerhalb der „Beschleunigten Fachkräfteverfahren“ nach § 81a AufenthG (seit 1. Juli 2023 angesiedelt bei der „Zentralen Stelle für die Einwanderung von Fachkräften“ bei der Regierung von Mittelfranken) durchgeführt werden. In welchem Ausmaß die Träger*innen in München die „Beschleunigten Fachkräfteverfahren“ nutzen und welchen Effekt die neu eingeführte bayernweite Zentralisierung erzielen wird, ist derzeit noch offen, wird aber für die Erarbeitung des Konzepts grundlegend berücksichtigt werden.

„Gelingende Digitalisierung: Nutzer*innenstarke Online-Antragsportale für die Ausländerbehörde“: Das KVR wird in der geplanten Beschlussvorlage 2024 ein Projekt zur Implementierung von nutzer*innenorientierten Online-Antragsportalen vorschlagen. Die Funktionalität der Portale soll zum einen die Bedürfnisse der Nutzer*innen nach Mehrsprachigkeit und intuitiv geführter Antragstellung berücksichtigen und zum anderen die der Ausländerbehörde nach Unterstützung interner Arbeitsprozesse (z. B. korrekte und vollständige Antragsstellungen, automatisierte zielgeordnete Zuordnung der Anträge an die Sachbearbeitenden) beachten und gewährleisten.

Stärkung und Öffnung des „Beratungszimmers“ der Ausländerbehörde für die Stadtgesellschaft: Das KVR wird das federführende GSR bei der Beratung der

Zugewanderten und Geflüchteten im Rahmen des bereits vorhandenen „Beratungszimmers“ unterstützen und durch eine Weiterentwicklung des Konzeptes im Hinblick auf eine stärkere Verzahnung und Kooperation der Ausländerbehörde mit den Organisationen der Stadtgesellschaft, wie z. B. den Migrant*innenselbstorganisationen Münchens, und weiteren stadtinternen beteiligten Referaten (wie dem SOZ), vorantreiben.

Die Task Force Pflege wird referatsübergreifend erneut den **Prozess der Schulzeugnisanerkennung** im Vorfeld der Ausbildungsbewerbungen prüfen sowie die kommunale Fachstelle für Demokratie im Bereich der Beratung, Koordination, Steuerung und juristischen Expertise im Umgang mit Herausforderungen oder Bedrohungen im Bereich der verschiedenen Formen von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Bezug auf die Arbeitssituationen in der beruflichen Pflege einbeziehen.

Die geplante **Beratungsstelle für Arbeitgeber zur Förderung betrieblicher Kinderbetreuung**, wie bereits im Kapitel 4.4 dargestellt, wird vom RBS für die Beschlussvorlage 2024 weiterverfolgt.

5.4. „Wohnen für die Pflege“

Der Lenkungskreis Pflege empfahl in seiner Sitzung vom 17.02.2023 die Prüfung der Bedarfe an Personalwohnungen für beruflich Pflegende und für die Pflegeauszubildenden bis 2030 und des Sanierungsbedarfs bei den beiden Tochtergesellschaften, die Erstellung von dazugehörigen Konzepten sowie die Konzeptionierung für den Wohnungsbedarf weiterer Träger unter Federführung des GSR. In der Sitzung des Lenkungskreis Pflege im Oktober 2023 sollen die Ergebnisse vorgestellt werden, damit diese geplant in einen Sammelbeschluss Pflege 2024 eingebracht werden können.

Der Antrag „Pflegerwende in München: Taten statt Symbolpolitik“ (Antrag Nr. 20-26 / A 02343 von der Fraktion CSU vom 28.01.2022, Anlage 4) beauftragt die Stadtverwaltung u. a. zu konkreten Vorschlägen zur Priorisierung bei der Vergabe von (geförderten) Wohnungen der Wohnbaugesellschaften GWG und GEWOFAG an Pflegekräfte.

In einer Arbeitsgruppe mit PLAN, den städtischen Wohnungsbaugesellschaften GWG und GEWOFAG sowie den beiden Tochtergesellschaften MÜNCHENSTIFT GmbH und MÜK soll der Bedarf an Wohnraum und die Analyse der Lücken bei den Personalwohnungen für beruflich Pflegende und Pflege-Azubis bis 2030 bei den beiden Tochtergesellschaften sowie der Sanierungsbedarf des Wohnraumangebots erhoben. Hierzu sollen Lösungsideen (z. B. Werkwohnungsbau ggf. mit einer Förderung bzw. Kontingentbereitstellung durch die städtischen Wohnungsbaugesellschaften) und eine Sanierungsplanung für genutzte Bestandswohnungen für die Tochtergesellschaften vorgeschlagen werden. Für die Träger der Freien Wohlfahrtspflege und die freigemeinnützigen Kliniken soll ebenso der Bedarf erhoben und diesen Trägern

Lösungsideen mindestens für eine Beratung zur Baurechtsschaffung auf eigenen Grundstücken und Unterstützungen zur Bewerbung für den Erwerb von städtischen Grundstücken sowie auch die zeitnahe Information über Anmietmöglichkeiten für KMB-Wohnungen und über entstehende Bauprojekte angeboten werden.

Im Juni 2023 wurde im Rahmen der Arbeitsgruppe den Trägern der Freien Wohlfahrtspflege und freigemeinnützigen Kliniken eine digitale Informationsveranstaltung angeboten, um die aktuellen Möglichkeiten umfassend darzustellen und offene Fragestellungen zur kommunalen Unterstützung in der Beratung zur Bewerbung für einen Erwerb von städtischen Grundstücken, eine Beratung zur Baurechtsschaffung auf deren eigenen Grundstücken und zu den Möglichkeiten innerhalb des „Konzeptionellen Mietwohnungsbaus“ (KMB) zu klären. Ebenso wurde eine Stärkung der zeitnahen Informationsweitergabe über anstehende Bauprojekte, zu Angeboten für Anmietungen von KMB-Wohnungen und über Kontingente durch die Träger bei KMB-Vorhaben von privaten Investor*innen mittels eines bereits implementierten Mailverteilers vereinbart. Im Rahmen der vorgeschlagenen Homepage für Unternehmen können die passenden Kontaktstellen integriert werden. GWG und GEWOFAG schlugen die Integration ihrer Wohnungsangebote in diese geplante Homepage vor.

Im August 2023 wurde in einer Sitzung unter Moderation durch das GSR durch PLAN die Beteiligungsmöglichkeiten für die beiden Tochtergesellschaften MÜK und MÜNCHENSTIFT GmbH im Rahmen der vier anstehenden KMB-Projekte beraten. PLAN wird in der Folge den weiteren Kooperationsprozess in der Federführung koordinieren. Zum Stand Februar 2023 stellte die München Klinik ihren Mitarbeitenden 1.326 Wohnungen über Belegrechte (GWG: 764, GEWOFAG: 562) zur Verfügung. Für die MÜNCHENSTIFT GmbH sind dies aktuell zum Stand September 2023 43 Wohnungen (GWG: 38, SWM: 5).

Darüber hinaus schlägt das SOZ (S-III-S) vor, die Erschließung von Wohnraum privater Eigentümer*innen und Unternehmen für Mieter*innen der Mangelberufe durch das Programm Belegrechtsankäufe voranzutreiben. Im Rahmen der Weiterentwicklung der Belegrechte kann eine Prämie zur Erstvergabe mit Zielgruppenbindung für Fokusberufe aus den Mitteln des Belegrechtsprogramm vergeben werden. Das SOZ wird diese Projektidee im Rahmen des Antrages „Mehr bezahlbaren Wohnraum schaffen: Das Münchner Belegrechtsprogramm zum Erfolg führen“ (Fraktion Die Grünen – Rosa Liste, SPD / Volt-Fraktion, Antrag Nr. 20-26 / A 03843) voraussichtlich bereits im Sozialausschuss im November 2023 einbringen. Das gesamte Konzept zum Thema Wohnen in der Pflege wird nach Befassung des Lenkungskreises Pflege im Oktober 2023 im Rahmen der geplanten Beschlussvorlage 2024 eingebracht.

Zum Thema der Umsetzung eines **Genossenschaftsprojektes** für Pflegeunternehmen hat sich das Referat für Stadtplanung und Bauordnung (PLAN) im Hinweisblatt vom 16.11.2022 zur Beschlussvorlage „Wohnen in München VII“ (Stadtratsbeschluss vom 21.12.2022, Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 07705) geäußert. Danach können sich aus rechtlichen Gründen (Wohnungsbindungsrecht) Genossenschaften, die aus juristischen Personen bestehen und an ihre Beschäftigten untervermieten, nicht bei Ausschreibungen von städtischen Grundstücken für die EOF (einkommensorientierte Förderung) oder das München Modell bewerben. Sie können sich aber auf Ausschreibungen ausschließlich im Konzeptionellen Mietwohnungsbau (KMB) bewerben, da diese allen Investoren*innen offenstehen und zum Teil die KMB-Flächen sogar ausdrücklich für eine Belegung mit Haushalten aus Berufen der Daseinsvorsorge ausgeschrieben werden.

Die im Oktober 2014 mit Unterstützung der LHM gegründete, aber in ihrer Tätigkeit unabhängige „mitbauzentrale münchen – Beratung für gemeinschaftsorientiertes Wohnen“ informiert dazu über alle Themen rund um die Entwicklung, Gründung und Realisierung von partizipativen Wohnprojekten (auch von Genossenschaften) sowie über die Ausschreibung entsprechender städtischer Grundstücke.

Der Lenkungskreis Pflege hat weiterhin empfohlen, die Quote für den Wohnraum für Mangelberufe in der öffentlichen Daseinsvorsorge und in der Wohlfahrtspflege innerhalb des Konzeptionellen Mietwohnungsbaus auf 60 % anzuheben.

Im Stadtratsbeschluss vom 02.10.2019 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 15508) zur Fortschreibung des Konzeptionellen Mietwohnungsbaus – KMB auf der Basis eines festen Grundstückswertansatzes (1.050 €/m² Wfl.) wurde aufgrund rechtlicher Vorgaben u.a. die sogenannte „zielgruppenorientierte Wohnungsvergabe“ beschlossen. Demnach sind mindestens 60 % der KMB-Wohnungen eines Wohnbauvorhabens an konkret festgelegte Zielgruppen zu vergeben. Zu diesen Zielgruppen gehören:

- Beschäftigte in Mangelberufen insbesondere in der öffentlichen Daseinsvorsorge sowie in der Wohlfahrtspflege (einschließlich Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege und Erziehungsdienst) und/oder
- Kleinhaushalte mit speziellen Wohnformen und/oder
- Haushalte, die die Voraussetzungen der Einkommensgrenze (Art. 11 BayWoFG + 50 %) erfüllen.

Nach derzeitiger Beschlusslage stellen Mangelberufe damit eine Teilmenge innerhalb der 60%-igen Zielgruppenvergabe dar, wobei daneben weitere Zielgruppen im KMB berücksichtigt werden. Der Stadtrat kann in den Ausschreibungsbeschlüssen für KMB-Flächen im Einzelfall

- die Zielgruppenorientierung von 60 % auf bis zu 100 % erhöhen und/oder
- bei den vorgenannten Zielgruppen auch nur auf die Gruppe der Daseinsvorsorge abstellen und für diese z. B. einen Anteil von 60 % festlegen.

Im Rahmen der beschriebenen Arbeitsgruppe hatte das PLAN die Möglichkeit aufgezeigt, diese Quote für Beschäftigte der Mangelberufe bei dafür geeigneten Projekten (Lage und Größe) zu erhöhen, wie dies beispielhaft beim KMB-Vorhaben im Kreativfeld bereits umgesetzt wurde.

Im Rahmen des Lenkungskreises Pflege im Oktober 2023 wird beleuchtet werden, wie der Zugang von beruflich Pflegenden zu Wohnraum erleichtert werden kann. Neue Maßnahmen sollen in der geplante Beschlussvorlage zur Pflege 2024 eingebracht werden

5.5 Zugang zu Kultur- und Freizeitangeboten

Im Antrag „Pflegewende in München: Taten statt Symbolpolitik“ (Antrag Nr. 20-26 / A 02343 von der Fraktion CSU vom 28.01.2022, Anlage 4) wird die Stadtverwaltung u. a. beauftragt, grundsätzlich verbilligten oder kostenlosen Zugang für Pflegekräfte in städtische Schwimmbäder, Tierpark, Kultureinrichtungen, wie Gasteig und Volkstheater etc., aber auch in privaten Fitnessstudios, Boulderhallen o. ä. auszugestalten.

Unter Moderation des GSR erarbeitete eine referatsübergreifende Arbeitsgruppe Lösungsansätze zur Unterstützung beruflich Pflegender in der kulturellen Teilhabe und Freizeitgestaltung. Die entwickelte Idee von Gutscheineften für beruflich Pflegende für die Nutzung von städtischen Kultur- und Freizeitangeboten und -einrichtungen wurde gemeinsam mit den Träger*innen in München in einer digitalen Veranstaltung diskutiert und bewertet. Aufgrund deren kritischer Rückmeldungen zur Anwendbarkeit und Umsetzbarkeit sowie zum erwarteten Effekt bei den Mitarbeitenden wurde ein solches Vorhaben aktuell verworfen und für eine Wiederbefassung im Lenkungskreis Pflege zu einem späteren Zeitpunkt vorgemerkt.

6. Beschlussvollzugskontrolle zum Auftrag aus dem Beschluss „Runder Tisch Pflege“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 12489 vom 24.10.2018)

Mit dem vorgenannten Beschluss wurde das damalige Referat für Gesundheit und Umwelt (RGU) im Rahmen der Beauftragung zur Durchführung eines Runden Tisches Pflege an Münchner Kliniken (siehe Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 06576 „Einrichtung des Runden Tisch Pflege an Münchner Krankenhäusern“ mit Beschluss der Vollversammlung vom 19.10.2016) und der Münchner Pflegekampagne beauftragt, die Einrichtung von 1,0 VZÄ für die pflegefachlichen planerisch-konzeptionellen Tätigkeiten und 0,5 VZÄ für die Verwaltungstätigkeiten zu veranlassen (Ziffern 3 und 4 des Referentinnenantrags). Soweit die Stellen über den befristet beantragten Zeitraum hinaus benötigt werden, unterliegen die genannten Antragspunkte der Beschlussvollzugskontrolle mittels Berichterstattung in drei Jahren ab Stellenbesetzung über erreichte Ziele und Effekte der Stellenzuschaltung.

Die geforderten Stellen konnten bis Herbst 2019 eingerichtet und besetzt werden. Die

Stellen waren zunächst befristet eingerichtet bis Oktober 2022. Da die Münchner Pflegekampagne und der Runde Tisch Pflege an Münchner Krankenhäusern über den Befristungszeitraum hinaus fortgeführt wurde bzw. fortbestanden und insbesondere das Arbeitsvolumen und die Arbeitsaufträge der Abteilung Pflege aus dem Lenkungskreis Pflege nur unter Berücksichtigung dieser Stellen zu bewältigen sind, wurden die Stellen ab November 2022 entfristet. Aufgrund der Corona-Pandemie und der Haushaltskonsolidierung war es nicht möglich, rechtzeitig eine Beschlussvorlage zur Entfristung der Stellen einzubringen. Über die Entfristung wurde daher referatsintern entschieden, eine Finanzierung erfolgt aus dem Referatsbudget des GSR.

Der Aufgabenbereich der 1,0 VZÄ mit Studienabschluss in der Pflege auf Masterniveau umfasst insbesondere die:

- pflegfachliche Begleitung und Koordinierung der Pflegekampagne (insbesondere die Homepage als zentrales Element und der Kanäle auf Instagram und Facebook),
- Organisation, Moderation und Nachbereitung des vierteljährlichen Runden Tisches Pflege an Münchner Krankenhäusern,
- Konzeption, Durchführung, Moderation und Nachbereitung von Fachveranstaltungen,
- Bearbeitung politischer Anfragen und Anträge sowie von Stadtratsbeschlüssen,
- Bearbeitung der Initiativen aus dem Lenkungskreis Pflege, insbesondere die Konzeptionierung eines Zentrums für Anpassungsmaßnahmen,
- Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere die Vorbereitung von Pressemeldungen,
- Teilnahme an verschiedenen internen und externen Gremien, z. B. AK „Anpassungsmaßnahmen und Kenntnisprüfung“ am Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege, pflegfachlicher Austausch mit dem Landesamt für Pflege zu den Anerkennungsverfahren
- pflegfachliche Beratung von Pflegefachkräften aus dem Ausland und Quereinsteiger*innen, ggf. auch die Weiterleitung an die Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen der LH München (Anerkennungsberatung und Unterstützung im Anerkennungsprozess) usw.

Der Aufgabenbereich der 0,5 VZÄ mit Verwaltungsabschluss umfasst insbesondere die:

- Unterstützung der Abteilung Pflege bei der Projektorganisation (z. B. im Rahmen der Pflegekampagne) und Überwachung der Beschlussmittel (Pflegekampagne),
- selbständige Sachbearbeitung (z. B. Protokollführung, -erstellung von Sitzungen, v.a. im Rahmen des Runden Tisches Pflege an Münchner Krankenhäusern),
- selbständige Organisation von Workshops, Expertenrunden und Fachveranstaltungen (Verfassen und Versenden von Einladungsschreiben, Annahme und Verwaltung der Anmeldungen, usw.)

Der Auftrag aus dem Beschluss Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 12489 ist somit erledigt.

B. Darstellung der Kosten und der Finanzierung

1. Zweck des Vorhabens

Die verschiedenen Vorhaben dieser Beschlussvorlage stärken und unterstützen die Gewinnung, den Berufsverbleib und die Rückgewinnung von beruflich Pflegenden sowie von Pflegeauszubildenden. Ebenso werden die beruflich Pflegenden in ihrem Lebensumfeld unterstützt und entlastet.

2. Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit (Gesundheitsreferat)

Für die Umsetzung des Beschlusses entstehen im Gesundheitsreferat die im Folgenden dargestellten zahlungswirksamen Kosten. Der Mittelbedarf entsteht ab 01.01.2024. Die Kosten werden sowohl aus eigenen Budgetmitteln sowie zentralen Finanzmitteln finanziert (siehe A. Fachlicher Teil 1 - 4).

	Dauerhaft ab 2024	Einmalig in 2024	Befristet ab 2024
Summe zahlungswirksame Kosten	366.300 €	19.500 €	3.981.775 €
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*	--	--	--
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)**	--	19.500 €	390.000 €
davon			
Mentor*innenkonzept	--		110.000 €
Produkt 33414300			in 2024
IA 53001001 (Koordination Pflege)			90.000 €
Sachkonto 651000			in 2025
Publikation Freiwilligenjahre	--	3.000 €	--
Produkt 33414300			
IA 53001001 (Koordination Pflege)			
Sachkonto 651000			
Homepage Leben und Arbeit	--	--	30.000 € p.a.
Produkt 33414300			von 2024 bis 2026
IA 53001001 (Koordination Pflege)			
Sachkonto 651000			
Messe Leben und Arbeit	--	16.500 €	--
Produkt 33414300			
IA 53001001 (Koordination Pflege)			
Sachkonto 651000			
Fortführung Pflegekampagne	--	--	70.000 € p.a.
Produkt 33414300			von 2024 bis 2026
IA 533005003 (Pflegekampagne)			

Sachkonto 677000			
Transferauszahlungen (Zeile 12) davon	366.300 €		2.409.850 €
Zentrum für Anpassungsmaßnahmen	--		1.071.925 €
Produkt 33414300			in 2024
IA 53001001 (Koordination Pflege)			954.925 € p.a.
Sachkonto 682100			Von 2025 bis 2026
Projekt Organisationsentwicklung	--	--	250.000 € p.a.
Produkt 33414300			von 2024 bis 2025
IA 53001001 (Koordination Pflege)			
Sachkonto 682100			
Verstetigung PSU akut e.V	366.300 €	--	--
Produkt 33412100			
IA 531536188			
Sachkonto 682100			
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)	--	--	--
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)	--	--	--
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente (VZÄ)	--	--	--

3. Finanzierung

Die Finanzierung des Mentor*innenkonzeptes (Teil A, Ziffer 1.1.2; Teil B, Ziffer 2) und der Publikation zur „Ausgestaltung der Freiwilligenjahre“ (Teil A, Ziffer 1.1.4) erfolgt durch Umschichtungen aus dem Referatsbudget des Gesundheitsreferats.

Die Finanzierung der weiteren Projekte unter Federführung des Gesundheitsreferates kann weder durch Einsparungen noch aus dem eigenen Referatsbudget erfolgen. Die zusätzlich benötigten Zahlungsmittel werden genehmigt und in den Haushaltsplan 2024 aufgenommen.

Die beantragte Ausweitung weicht von den Anmeldungen des GSR im Eckdatenbeschluss (siehe Nr. 001 der Liste der geplanten Beschlüsse des GSR) insoweit ab, als für die Teilzeitausbildungen (ursprünglich 110.000 € im Jahr 2024 sowie jeweils 100.000 € in den Jahren 2025 bis 2027) aktuell keine Mittel benötigt werden und die Publikation Freiwilligenjahre (3.000 € im Jahr 2024) aus dem Referatsbudget finanziert wird.

Für das Haushaltsjahr 2024 hat das Gesundheitsreferat zum Eckdatenbeschluss 1.917.925 € angemeldet. Aufgrund des Wegfalls der Beträge für die Teilzeitausbildungen (110.000 € in 2024) und die Publikation Freiwilligenjahre (3.000 € in 2024) verringert sich die Summe der neu zu finanzierenden Bedarfe auf 1.804.275 €.

Die erforderlichen Mittel zur weiteren Förderung der Schulsozialarbeit an der Pflegeschule des Trägers Die Mitterfelder gGmbH Höhe für das Jahr 2024 von bis zu 63.167 Euro (gerundet) sowie die zukünftige Regelförderung in bis zu 13 anspruchsberechtigten Berufsfachschulen ab 2025 von bis zu 1.046.143 Euro (gerundet) können durch Einsparungen im vorhandenen Budget des Sozialreferates / Amt für Soziale Sicherung innerhalb des Produktes 40315200 – Soziale Einrichtungen für pflegebedürftige ältere Menschen finanziert werden. Von der letztgenannten Summe sollen bis zu 68.503 € auf das Budget des Gesundheitsreferates zur Förderung der Schulsozialarbeit an der München Klinik Akademie übertragen werden.

4. Produktbezug

Die Veränderungen betreffen das Produkt 33414300 Gesundheitsplanung und das Produkt 33412100 Förderung freier Träger im Gesundheitsbereich des Gesundheitsreferats. Eine Änderung der Produktbeschreibungen und der Kennzahlen ist mit dieser Maßnahme nicht verbunden.

5. Bezug zur Perspektive München

Das Thema Pflege wird neben weiteren Themen in der Leitlinie Gesundheit behandelt, die Teil der Perspektive München ist und ab 2024 fortgeschrieben wird (vgl. Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 10712 vom 25.10.2023). Die Ziele der Leitlinie Gesundheit und damit auch des Themenfelds Pflege leiten sich zudem aus den Zielen der übergeordneten Strategischen Leitlinien der Perspektive München ab. In der Strategischen Leitlinie „Solidarische Stadtgesellschaft und bezahlbares Wohnen“ ist ein eigenes Ziel „Gesunde Stadt“ enthalten. In den Strategischen Leitlinien sind darüber hinaus zwei weitere Ziele „Veränderungsprozesse und Resilienz“ und „Gute Arbeit“ enthalten, die ebenfalls eine wichtige Bedeutung für das Thema Pflege haben.

Anhörung des Bezirksausschusses

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

Die Beschlussvorlage ist mit dem Sozialreferat (Anlage 8), dem Referat für Arbeit und Wirtschaft (Anlage 9) und dem Referat für Bildung und Sport (Anlage 10) als gemeinsam mit dem Gesundheitsreferat einbringende Referate sowie mit dem Referat für Stadtplanung und Bauordnung (Anlage 11), dem Kreisverwaltungsreferat (Anlage 12), der

Stadtkämmerei (Anlage 13), dem Personal- und Organisationsreferat (Anlage 14), der Gleichstellungsstelle für Frauen (Anlage 15) und der München Klinik gGmbH (Anlage 16) abgestimmt.

Die gewünschten Änderungen (Anlagen 9 bis 11) wurden übernommen.

Der Korreferent des Gesundheitsreferats, Herr Stadtrat Stefan Jagel, der zuständige Verwaltungsbeirat, Herr Stadtrat Prof. Dr. Hans Theiss,

die Korreferentin des Sozialreferates, Frau Stadträtin Clara Nitsche, die zuständige Verwaltungsbeirätin, Frau Stadträtin Anne Hübner,

der Korreferent des Referates für Arbeit und Wirtschaft, Herr Stadtrat Manuel Pretzl, der Verwaltungsbeirat für Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik, Herr Stadtrat Thomas Schmid,

die Korreferentin des Referates für Bildung und Sport, Frau Stadträtin Lena Odell, die Verwaltungsbeirätin für Berufliche Schulen, Frau Stadträtin Beatrix Burkhardt, die Verwaltungsbeirätin für Kindertageseinrichtungen, Frau Stadträtin Julia Schönfeld-Knor, die Verwaltungsbeirätin für das Pädagogische Institut – Zentrum für Kommunales Bildungsmanagement, Frau Stadträtin Nimet Gökmenoğlu,

sowie das Sozialreferat, das Referat für Arbeit und Wirtschaft, das Referat für Bildung und Sport, das Referat für Stadtplanung und Bauordnung, das Kreisverwaltungsreferat, die Stadtkämmerei, das Personal- und Organisationsreferat, die Gleichstellungsstelle für Frauen, die München Klinik gGmbH und die MÜNCHENSTIFT GmbH haben einen Abdruck der Vorlage erhalten.

II. Antrag der Referentinnen und Referenten

1. Gesundheitsreferat

- 1.1. Der Stadtrat nimmt den Ergebnisbericht zur Datenerhebung des Gesundheitsreferats und des Sozialreferats bei Münchner Berufsfachschulen für Pflege und Pflegefachhilfe und Hochschulen (Anlage 6) zur Kenntnis. Das Gesundheitsreferat wird beauftragt, ab 2024 unter Beteiligung des Sozialreferates, des Referates für Arbeit und Wirtschaft und des Referates für Bildung und Sport ein dauerhaftes, jährliches, kommunales Ausbildungsmonitoring für die Pflegeausbildungen einzuführen.
- 1.2. Das Gesundheitsreferat wird beauftragt, ein Mentor*innen-Konzept für Freiwilligendienstleistende und weitere Praktikant*innen zu erstellen und zu erproben und die dafür befristet erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von 110.000 € im Jahr 2024 und 90.000 € im Jahr 2025 aus eigenen Budgetmitteln zu finanzieren.
- 1.3. Das Gesundheitsreferat wird beauftragt, eine öffentlich zugängliche Publikation mit Darstellung von Best Practice zur Orientierung für Träger zur gezielten Gestaltung der Freiwilligenjahre zu erstellen und die für die Publikation einmalig für das Jahr 2024 erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von 3.000 € durch Umschichtung aus eigenen Budgetmitteln zu finanzieren.
- 1.4. Das Gesundheitsreferat wird beauftragt, die für ein Zentrum für Anpassungsmaßnahmen zur Unterstützung der Anerkennungsverfahren erforderlichen Haushaltsmittel für das Haushaltsjahr 2024 in Höhe von 1.071.925 € sowie für die Haushaltsjahre 2025 und 2026 in Höhe von jeweils 954.925 € im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2024 ff. bei der Stadtkämmerei anzumelden.
- 1.5. Das Gesundheitsreferat wird beauftragt, die für das Projekt zur Unterstützung unternehmensinterner Organisationsprozesse für Münchner Unternehmen befristet erforderlichen Haushaltsmittel für die Haushaltsjahre 2024 und 2025 in Höhe von jeweils 250.000 € im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2024 bei der Stadtkämmerei anzumelden.
- 1.6. Das Gesundheitsreferat wird beauftragt, die für die Verstetigung und Stärkung des Angebots von PSU akut e.V. dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von 366.300 € im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2024 bei der Stadtkämmerei anzumelden.

- 1.7. Das Gesundheitsreferat wird beauftragt, die für die Fortführung der Pflegekampagne in Kooperation mit dem Sozialreferat befristet erforderlichen Haushaltsmittel für die Haushaltsjahre 2024 bis 2026 in Höhe von jeweils 70.000 € im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2024 bei der Stadtkämmerei anzumelden.
- 1.8. Das Gesundheitsreferat wird beauftragt, die für die Homepage für Unternehmen zu Leben und Arbeit für die Haushaltsjahre 2024 bis 2026 befristet erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von jeweils 30.000 € im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2024 bei der Stadtkämmerei anzumelden.
- 1.9. Das Gesundheitsreferat wird beauftragt, die für die Messe für Unternehmen zu Leben und Arbeit einmalig erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von Betrag 16.500 € im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2024 bei der Stadtkämmerei anzumelden.
- 1.10. Das Gesundheitsreferat wird beauftragt, den Runden Tisch zur beruflichen Pflege mit den Münchner Migrationshilfeorganisationen in Zusammenarbeit mit dem Sozialreferat, dem Referat für Arbeit und Wirtschaft, der Stelle Steuerung Interkulturelle Arbeit und dem Kreisverwaltungsreferat ab dem ersten Quartal 2024 weiterzuführen.
- 1.11. Die für die jeweiligen Projekte des Gesundheitsreferats genehmigten Haushaltsmittel können zur Finanzierung der anderen Projekte herangezogen werden. Eine Umschichtung zwischen Budgets erfolgt bei Bedarf auf dem Verwaltungsweg.
- 1.12. Das Gesundheitsreferat wird beauftragt, die jährlich ab 2025 erforderlichen Mittel zur Ausweitung der Schulsozialarbeit an der München Klinik Akademie in Höhe von 68.503 € (gerundet), welche auf dem Verwaltungsweg aus dem Budget des Sozialreferates auf das Produkt 33412100 Förderung freier Träger im Gesundheitsbereich des Gesundheitsreferates übertragen werden, der München Klinik Akademie zur Verfügung zu stellen.
- 1.13. Das Produktkostenbudget zum Produkt 33414300 Gesundheitsplanung des Gesundheitsreferates erhöht sich in den Jahren 2024 bis 2027 um insgesamt 3.798.275 €, davon sind 3.798.275 € zahlungswirksam (Produktauszahlungsbudget).
- 1.14. Das Produktkostenbudget zum Produkt 33412100 Förderung freier Träger im Gesundheitsbereich des Gesundheitsreferates erhöht sich ab 2024 dauerhaft um

366.300 €, davon sind 366.300 € zahlungswirksam (Produktauszahlungsbudget).

- 1.15. Das Produktkostenbudget zum Produkt 33412100 Förderung freier Träger im Gesundheitsbereich des Gesundheitsreferates erhöht sich ab 2025 dauerhaft um nochmalig 68.503 €, davon sind 68.503 € zahlungswirksam (Produktauszahlungsbudget).
- 1.16. Der Antrag Nr. 20-26 / A 01911 „Pflegebeschäftigte entlasten IV - Den Einsatz ausländischer Pflegekräfte fördern“ der SPD / Volt – Stadtratsfraktion und der Stadtratsfraktion Die Grünen – Rosa Liste vom 20.09.2021 ist damit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
- 1.17. Der Antrag Nr. 20-26 / A 02208 „Masterplan für die Gewinnung von Pflegepersonal“ der Fraktion FDP – Bayernpartei vom 06.12.2021 ist damit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
- 1.18. Der Antrag Nr. 20-26 / A 02332 „Pflegeausbildung attraktiver machen - Teilzeitausbildung ermöglichen“ der SPD / Volt – Stadtratsfraktion und der Stadtratsfraktion Die Grünen – Rosa Liste ist damit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
- 1.19. Der Antrag Nr. 20-26 / A 02343 „Pflegerwende in München: Taten statt Symbolpolitik“ CSU-Fraktion vom 28.01.2022 ist damit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
- 1.20. Der Antrag Nr. 20-26 / A 03288 „Junge Menschen für Pflegeausbildung gewinnen und Ausbildung attraktiv gestalten II“ der SPD / Volt – Stadtratsfraktion und der Stadtratsfraktion Die Grünen – Rosa Liste vom 11.11.2022 ist damit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
- 1.21. Die Punkte 1.1 bis 1.20 unterliegen nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

2. Sozialreferat

- 2.1. Das Sozialreferat wird beauftragt, eine Kooperation des AzubiWerks mit der München Klinik gGmbH und MÜNCHENSTIFT GmbH und die Bildung eines Kontingents an Wohnungen für die Auszubildenden dieser beiden Gesellschaften im Rahmen eines Kooperationsprojektes bei zukünftigen Einrichtungen die Entwicklung gemeinsamer Projekte zu prüfen.

- 2.2. Der Förderung von Personalkosten für eine*n Sozialpädagog*in im Rahmen des fortgeführten Projekts Schulsozialarbeit in der Pflegeschule des Trägers Die Mitterfelder gGmbH durch das Sozialreferat im Jahr 2024 wird zugestimmt. Das Sozialreferat wird beauftragt, die im Jahr 2024 einmalig erforderlichen Haushaltsmittel durch Umschichtung aus den eigenen Budgetmitteln innerhalb des Produktes 40315200 – Soziale Einrichtungen für pflegebedürftige ältere Menschen in Höhe von bis zu 63.167 € (gerundet) zu finanzieren (Finanzposition 4705.700.0000.5, Profitcenter 40315200).
- 2.3. Der Finanzierung der Schulsozialarbeit in bis zu 13 Münchner Pflegeschulen für Auszubildende der generalistischen Pflegeausbildung sowie der einjährigen Pflegeausbildung über die Regelförderung ab 2025 wird zugestimmt. Hierunter fällt auch das bisherige Pilotprojekt in der Pflegeschule des Trägers Die Mitterfelder gGmbH.
- 2.4. Der Beendigung des freiwilligen Programms „Pflegeüberleitung“ für vollstationäre Pflegeeinrichtungen in München zum 31.12.2024 wird zugestimmt
- 2.5. Das Sozialreferat wird beauftragt, die ab 2025 dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel für die Regelförderung der Schulsozialarbeit in 13 Berufsfachschulen durch Umschichtung aus den eigenen Budgetmitteln für das freiwillige Programm „Pflegeüberleitung“ für vollstationäre Pflegeeinrichtungen in München in Höhe von bis zu 1.046.143 Euro (gerundet) zu finanzieren (Finanzposition 4705.700.0000.5, Profitcenter 40315200).
- 2.6. Das Sozialreferat wird beauftragt, die ab 2025 freiwerdenden Mittel aus dem freiwilligen Programm „Pflegeüberleitung“ für vollstationäre zur Finanzierung der Aufstockung der Förderung des freiwilligen Programms „Hausinterne Tagesbetreuung“ innerhalb des Produktes 40315200 - Soziale Einrichtungen für pflegebedürftige ältere Menschen umzuschichten (Finanzposition 4705.700.0000.5, Profitcenter 40315200).
- 2.7. Der Oberbürgermeister wird gebeten, sich an den Freistaat Bayern mit einem Appell zur flächendeckenden Einführung und Finanzierung von Berufsschulsozialarbeit an den Berufsschulen für Pflege durch den Freistaat zu wenden.
- 2.8. Der Oberbürgermeister wird gebeten, sich an die Bundesfamilienministerin zu wenden und nochmals auf die Reduzierung der vom Bund vorgesehenen Mittelkürzungen und die damit verbundenen Auswirkungen hinzuweisen.
- 2.9. Die Punkte 2.1 bis 2.8 unterliegen nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

3. Referat für Arbeit und Wirtschaft

- 3.1. Das Referat für Arbeit und Wirtschaft wird beauftragt, die Ausweitung der Angebote der Agentur für Arbeit, wie z. B. AsAflex, für die Pflegeausbildungen zu unterstützen und zu stärken.
- 3.2. Das Referat für Arbeit und Wirtschaft wird beauftragt, die kommunale Pflegeakquise fortzusetzen und personell auszubauen, das Café Pflege fortzusetzen und die Pflegeakquise spezifisch für die Freiwilligenjahre, für den Bereich Zugewanderte und Geflüchtete, für Pflegelehrende und Studierende der hochschulischen Ausbildung zu stärken.
- 3.3. Das Referat für Arbeit und Wirtschaft wird beauftragt, die Pflegemesse jährlich fortzuführen und diese in eine bestehende allgemeine Ausbildungsmesse, die bei den Schulen Münchens einen hohen Wirkungsgrad besitzt, zu integrieren.
- 3.4. Das Referat für Arbeit und Wirtschaft wird beauftragt, eine Praktikumsoffensive im Rahmen der kommunalen Pflegeakquise zu initiieren.
- 3.5. Die Punkte 3.1 bis 3.4 unterliegen nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

4. Referat für Bildung und Sport

- 4.1. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die für die Einrichtung einer zentralen Ansprechperson für die Beratung und Begleitung bei Gründungsvorhaben für betriebseigene Kinderbetreuungseinrichtungen durch Unternehmen sowie z. B. auch die Beratung hinsichtlich des Erwerbs von Belegrechten und zu Förderprogrammen erforderlichen Haushaltsmittel im Rahmen des gültigen Haushaltsplanaufstellungsverfahrens für das Haushaltsjahr 2025 anzumelden.
- 4.2. Punkt 4.1 unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. **Beschluss**

nach Antrag.

Die endgültige Entscheidung in dieser Angelegenheit bleibt der Vollversammlung des Stadtrates vorbehalten.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Die Vorsitzende

Die Referentin

Verena Dietl
3. Bürgermeisterin

Beatrix Zurek
berufsmäßige Stadträtin

Die Referentin

Der Referent

Der Referent

Dorothee Schiwy
berufsmäßige Stadträtin

Clemens Baumgärtner
berufsmäßiger Stadtrat

Florian Kraus
Stadtschulrat

- IV. Abdruck von I. mit III. (Beglaubigungen)
über das Direktorium HA II/V - Stadtratsprotokolle
an das Revisionsamt
an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Gesundheitsreferat, Beschlusswesen GSR-BdR-SB
- V. Wv Gesundheitsreferat, Beschlusswesen GSR-BdR-SB
zur weiteren Veranlassung (Archivierung, Hinweis-Mail).