LWL
Für die Menschen.
Für Westfalen-Lippe.

LVR
Qualität für Menschen

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
17/4445

Alle Abg

Landtag NRW
Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend
Herrn Wolfgang Jörg
Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales
Frau Heike Gebhard
Postfach 10 11 43
40002 Düsseldorf

Per Mail: anhoerung@landtag.nrw.de

Münster / Köln, den 22.10.2021

Zukunft der Care-Arbeit in NRW sichern – Fachkräftemangel jetzt bekämpfen!
Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Drucksache 17/14256
Anhörung des Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend und des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales am 02.11.2021
Stichwort: A04 – Care-Arbeit - 02.11.2021

Sehr geehrte Frau Gebhard,
sehr geehrter Herr Jörg,
sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst bedanken wir uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe sind überörtliche Träger der Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen. Als Landesjugendämter beraten sie die örtlichen Träger der Jugendhilfe, entwickeln Empfehlungen zur Erfüllung aller Leistungen und Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe, fördern die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und freien Trägern der Jugendhilfe und bieten Fortbildungen an. Darüber hinaus sind die Landesjugendämter betriebserlaubniserteilende Behörden und aufsichtsführende Stelle für Kindertageseinrichtungen und andere (teil-)stationäre Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe. In diesem Rahmen prüfen die Landesjugendämter die personellen Voraussetzungen für den Betrieb einer Tageseinrichtung sowie weiterer (teil-)stationärer Einrichtungen. Die Landesjugendämter bearbeiten Meldungen von Ereignissen und Entwicklungen zu diesen Einrichtungen, die geeignet sind, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu beeinträchtigen. In diesem Zusammenhang erhalten die Landesjugendämter auch Kenntnis von der personellen Situation in Kindertageseinrichtungen und anderen (teil-)stationären Einrichtungen. In anderen Arbeitsfeldern der

LVR – Landschaftsverband Rheinland
Kennedy-Ufer 2, 50663 Köln
Telefon: 0221 809-0, Fax: 0221 809-2009
www.lvr.de

LWL – Landschaftsverband Westfalen-Lippe
Freiherr-vom-Stein-Platz 1, 48133 Münster
Telefon: 0251 591-01, Fax: 0251 591-3300
www.lwl.org

Kinder- und Jugendhilfe haben die Landesjugendämter Kenntnis zum aktuellen Fachkräftemangel aus Beratungsprozessen der örtlichen Jugendhilfe und der freien Träger. Erstmalig nach Inkrafttreten des Kinderbildungsgesetzes (KiBiz) wird aktuell für den Bereich der Kindertageseinrichtungen die Finanzierung der Kindertagesbetreuung und deren Auswirkungen – auch auf die Personalkosten – evaluiert.

Der **Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL)** ist Träger des LWL-Psychiatrie-Verbundes Westfalen, der Fachkliniken für Psychiatrie und Psychosomatik, Pflegezentren, Wohnverbünde für Menschen mit Behinderung, Rehabilitationskliniken und –institute mit insgesamt fast 6.800 Behandlungs- und Betreuungsplätzen für Erwachsene sowie Kinder und Jugendliche umfasst. Über 11.600 Mitarbeitende behandeln, pflegen und betreuen in mehr als 130 Einrichtungen des LWL-PsychiatrieVerbundes Westfalen jährlich über 240.000 Menschen. An vier LWL-Akademien bildet der LWL Nachwuchskräfte in den Pflegeberufen aus.
Durch die enge Verzahnung aller Angebote, Einrichtungen und Dienste des LWL und einem Netzwerk von Spezialistinnen und Spezialisten wird ein hoher Versorgungsstand für die Menschen in der Region sichergestellt. Jedem psychisch und/oder abhängigkeitskranken Menschen wird ein auf seine individuelle Situation abgestimmtes Behandlungs- und Betreuungsangebot unterbreitet. Der LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen ist eingebunden in ein dichtes Netz psychiatrischer und psychosozialer Leistungen. Gemeinsam mit allen Beteiligten wird so eine optimale Versorgung und Förderung unserer Patientinnen und Patienten und Bewohnerinnen und Bewohner ermöglicht.
Durch seine regionenübergreifende Koordinierung und Steuerung kann der LWL-PsychiatrieVerbund Westfalen zudem ein abgestimmtes Angebot psychiatrischer Spezialbehandlungen in Westfalen-Lippe garantieren.

Das Land Nordrhein-Westfalen hat dem LWL die Trägerschaft für den Maßregelvollzug (MRV) in Westfalen-Lippe übertragen. In der Verantwortung der LWL-Maßregelvollzugsabteilung betreibt der LWL sechs forensische Kliniken / Maßregelvollzugskliniken mit 870 Plätzen. Die Therapeutische Behandlung und Versorgung stellen ca. 1.100 Mitarbeitende sicher.

LVR-Klinikverbund
Der LVR-Klinikverbund ist ein am Markt agierender wettbewerbsorientierter Träger von zehn Fachkliniken – neun psychiatrischen und einer orthopädischen. Mehr als 11.400 Mitarbeiter*innen des Klinikverbundes behandeln jährlich rund 150.000 Patient*innen stationär und ambulant. Die LVR-Kliniken arbeiten einrichtungsübergreifend, nutzen die Erkenntnisse der neuesten universitären Forschung und teilen ihr Wissen. Darüber hinaus setzt sich der Verbund für die Entstigmatisierung und das Recht auf Selbstbestimmung psychisch Erkrankter ein.

Behandlungs- und Versorgungsangebote
Mit rund 6.000 Betten und Plätzen bietet der LVR-Klinikverbund umfassende Hilfsmöglichkeiten in Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik für Kinder, Jugendliche und Erwachsene. In der Neurologie, Orthopädie und Forensik sowie den Abteilungen

für soziale und medizinische Rehabilitation Der LVR-Klinikverbund bietet qualitativ hochwertige und innovative Behandlungsformen, die auf die individuellen Bedürfnisse der Menschen zugeschnitten sind.

Forschung, Aus- und Weiterbildung
Das LVR-Institut für Forschung und Bildung unterstützt den Klinikverbund in fachübergreifenden Forschungsfragen sowie mit weitreichenden Bildungsangeboten. An sieben eigenen Pflegeschulen mit rund 825 Ausbildungsplätzen bildet der LVR-Klinikverbund Pflegfachfrauen und -männer aus.

Maßregelvollzug
Das Land Nordrhein-Westfalen hat dem LVR die Trägerschaft für den Maßregelvollzug (MRV) im Rheinland übertragen. Eine auf das individuelle Risikoprofil ausgerichtete Behandlung soll dabei helfen, die zum Zeitpunkt der Verurteilung festgestellte „Allgemeingefährlichkeit" so weit zu reduzieren, dass es nach einer Entlassung zu keiner weiteren Straftat kommt. Aktuell betreuen die forensischen Fachabteilungen der LVR-Kliniken rund 1.550 psychisch erkrankte Menschen, die eine Straftat begangen haben, davon ca. 1.300 stationär.

Die Landschaftsverbände nehmen zu den einzelnen Punkten des Antrags wie folgt Stellung:

Kindertagesbetreuung:

1. **Die Personalbemessung wird an tatsächlichem Arbeitsaufkommen und Anforderungen ausgerichtet.**

Das Kinderbildungsgesetz (KiBiz) gibt eine Mindestanzahl an Fachkraftstunden und eine Gesamtpersonalkraftstundenzahl vor. Die Finanzierung von Kindertageseinrichtungen erfolgt mittels eines Einrichtungsbudgets. Die Höhe des Einrichtungsbudgets ergibt sich aus der Summe der Kindpauschalen. Kindpauschalen werden aufgrund der im Rahmen der Jugendhilfeplanung beschlossenen Angebote der Kindertageseinrichtung und dort geschlossenen Betreuungsverträgen gewährt (vgl. § 33 KiBiz, sowie Anlage zu § 33 KiBiz). Mit der zum 01.08.2020 in Kraft getreten Reform des Kinderbildungsgesetzes sind die Kindpauschalen angehoben worden. Lt. Gesetzesbegründung ermöglichen die Kindpauschalen die Finanzierung der o. g. Gesamtpersonalkraftstunden, so dass folgende Fachkraft-Kind-Relationen möglich sind (Drucksache 17/6726, Seite 109):

Gruppenform I (Zwei- bis Sechsjährige):	1:7,0,
Gruppenform II (unter Dreijährige):	1:3,3,
Gruppenform III (Drei- bis Sechsjährige):	1:8,8 bis 7,9 (je nach Betreuungsumfang)

Ob die Träger Fachkräfte in diesem Umfang anstellen, hängt von den individuellen Rahmenbedingungen beim Träger ab. Dies sind unter anderem das für den Träger gültige Tarifwerk bzw. die gezahlten Bruttoentgelte. Bei einer hohen Anzahl berufserfahrener Personen können weniger Fachkraftstunden besetzt sein. Zudem kann der Träger aus dem Einrichtungsbudget auch Hauswirtschafts- und Verwaltungskräfte finanzieren. Entscheidet der Träger sich hierfür, stehen weniger Mittel für die Refinanzierung von Fachkraftstunden zur Verfügung. Allerdings sieht § 28 Abs. 1 KiBiz vor, dass während der Betreuungszeiten den Gruppen regelmäßig zwei pädagogische Kräfte zugeordnet sein sollen, sodass dieser Mindeststandard nicht unterschritten wird. Das Einrichtungsbudget unterscheidet nicht zwischen Sach- und Personalkosten. Hat der Träger höhere Sachkosten, z.B. durch Instandhaltung oder Bewirtschaftung, kann die Fachkraft-Kind-Relation ggf. nicht gewährleistet werden. Ob Fachkräfte im rechnerisch in der Gesetzesbegründung möglichen Umfang durch den Träger eingesetzt werden können, hängt zudem seit geraumer Zeit immer häufiger von den Möglichkeiten ab, entsprechendes Personal zu rekrutieren und einzustellen. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass mit weiterer Zunahme des Fachkräftemangels die rechnerische Fachkraft-Kind-Relation, wie sie seinerzeit in der Gesetzesbegründung ausgewiesen war, in vielen Kindertageseinrichtungen nicht mehr erreicht wird. Dies führt zu einer höheren Belastung der Fachkräfte und zu einer geringeren Betreuungsqualität am Kind.

Die Anlage zu § 33 KiBiz weist die Mindestanzahl an Fachkraftstunden aus, die Voraussetzung für den Betrieb einer Kindertageseinrichtung ist. Unterschreitet ein Träger die Mindestbesetzung, so muss er eine Meldung nach § 47 SGB VIII beim Landesjugendamt vornehmen und Maßnahmen treffen, den Kindesschutz sicherzustellen. Diese Meldungen haben bei den Landesjugendämtern kontinuierlich zugenommen.
Zudem verfügen die Landesjugendämter über die Möglichkeit, befristet Ausnahmegenehmigungen zur Sicherung der Aufsichtspflicht zu erteilen. Aufgrund des Fachkraftmangels sind auch hier Anstiege zu verzeichnen.

Steht kein qualifiziertes Personal für den Betrieb der Einrichtungen zur Verfügung, müssen die Betreuungszeiten, in einigen Fällen auch die Anzahl an Plätzen, an die vorhandenen Personalressourcen angepasst werden. Dadurch werden die Bildungs- und Betreuungszeiten für Kinder und Familien eingeschränkt.

2. Die Arbeitsbedingungen werden verbessert und die Qualität wird in der frühkindlichen Bildung durch eine verbindliche Festschreibung der Fachkraft-Kind-Relation im KiBiz gestärkt.

Die Festschreibung einer nicht nur rechnerischen, sondern auch im pädagogischen Alltag verbindlichen Fachkraft-Kind-Relation im KiBiz ist fachlich wünschenswert. Es muss jedoch davon ausgegangen werden, dass aktuell nicht ausreichend Personal auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, um die in der Gesetzesbegründung genannte Fachkraft-Kind-Relation zu erreichen. Dies würde in der aktuellen Situation dazu führen, dass Bildungs- und Betreuungszeiten vor Ort weiter eingeschränkt würden. Zur

Sicherung der aktuellen Standards sind weitere Anstrengungen aller Beteiligten erforderlich, um die Zahl der Fachkräfte in NRW zu erhöhen. Weitere Fachkräfte werden nicht nur zur Sicherung bestehender Standards benötigt, sondern darüber hinaus auch, weil der Ausbau der Kindertagesbetreuung weiterhin vor Ort sehr stark zur Sicherung des Rechtsanspruchs forciert wird.

3. Pädagogische Fachkräfte werden durch Hauswirtschafts- und Verwaltungskräfte entlastet.

Die Träger haben schon heute die Möglichkeit, aus dem Kindpauschalenbudget Hauswirtschafts- und Verwaltungskräfte zu finanzieren, soweit sie die Mindestbesetzung mit pädagogischen Kräften vorhalten. Diese Mittel stehen dann nicht für den Einsatz von Fachkräften zur Verfügung (siehe Antwort zu Nr. 1).

Während der Coronapandemie hat das Land die Träger mit der Förderung zur Finanzierung von Kitahelfer*innen zusätzlich unterstützt. Im Anschluss an das Programm sollte eine Qualifizierungsoffensive diese Personen an eine dauerhafte Tätigkeit im Arbeitsfeld binden (vgl. Vorlage 17/5636 zur Sitzung des Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend des Landtags NRW vom 02.09.21).

Mit diesem Programm konnten neue Auszubildende für die Kindertageseinrichtungen gewonnen werden. Über die praxisintegrierte Ausbildung zur/zum Erzieher:in (PIA-E) und neu zur/zum Kinderpfleger:in (PIA-K) werden diese als zukünftige Fach- und Ergänzungskräfte in der Kita tätig sein.

Ob und in welchem Umfang die Träger im laufenden Kindergartenjahr von der Möglichkeit der Anstellung von Hauswirtschafts- und Verwaltungskräften Gebrauch machen, ist den Landesjugendämtern nicht bekannt.

Grundsätzlich sollte bei der weiteren Gewinnung von Fachkräften bedacht werden, dass die Tätigkeit in der Hauswirtschaft für viele Personen ein erster Kontakt in das Arbeitsfeld einer Kindertageseinrichtung darstellen könnte. So könnten Personen in einer Phase der beruflichen Neuorientierung gewonnen werden, die zu einem späteren Zeitpunkt eine praxisintegrierte Ausbildung beginnen. Gerade für Personen mit Zuwanderungsgeschichte könnte eine derartige Tätigkeit mit begleitender Sprachförderung die Grundlage für den Einstieg in eine spätere Ausbildung bieten.

4. Es werden Anreize geschaffen, damit Fachkräfte, die nicht in Vollzeit arbeiten, ihren Stundenumfang erhöhen.

Die Teilzeitquote bei Fachkräften in der Kindertagesbetreuung geht in der Regel auf familiäre Care-Verpflichtungen zurück. Die Entscheidung, wer innerhalb der Familie die Care-Verpflichtungen übernimmt, ist eine individuelle Familienentscheidung, die sich

oft am Verdienst der Eltern orientiert. Solange Care-Berufe unterdurchschnittlich vergütet werden, ist eine alternative Aufteilung der familiären Care-Arbeit nicht zu erwarten.
Nicht zu unterschätzen ist allerdings der Bedarf an Bildungs- und Betreuungsangeboten für die eigenen Kinder der Fachkräfte. Trotz Rechtsanspruch stehen noch nicht in jeder Kommune ausreichend Kitaplätze am gewünschten Ort zur Verfügung. Ein bedarfsgerechter Ausbau der Betreuungsangebote an Grundschulen ist erst mit der Umsetzung des Rechtsanspruchs ab 2026 zu erwarten.

5. Ausbildungskapazitäten werden im Rahmen der schulischen und der praxisintegrierten Ausbildung erweitert.

Mit der praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieher:in (PIA-E) ist es in den letzten Jahren gelungen, neben der vollzeitschulischen Ausbildung eine neu vergütete Ausbildungsform zu etablieren. Der neue Bildungsgang hat sich äußerst schnell etabliert und wird insbesondere auch von Menschen in einer Phase der beruflichen Neuorientierung stark nachgefragt. Wichtig ist, dass Ausbildungsplätze sowohl im vollzeitschulischen Bildungsgang als auch in der PIA-E Ausbildung weiter ausgebaut werden. Da Interessierte oft weniger mobil sind oder aufgrund von familiären Care-Verpflichtungen keine Zeit für lange Anfahrtswege zur Schule haben, ist von besonderer Bedeutung, dass die Schulplätze flächendeckend und mit kurzen Anfahrtswegen, insbesondere auch im ländlichen Raum zu erreichen sind. Für die Planung der familiären Care-Verpflichtungen ist zudem eine Planungssicherheit für die Interessent:innen wichtig. Die Zusage über Schulplätze sollte frühzeitig vor Beginn des Schuljahres erfolgen.

Mit der praxisintegrierten Ausbildung zur/zum Kinderpfleger:in (PIA-K) ist zum Kindergartenjahr 2021/22 auf einem anderen Qualifikationsniveau eine weitere vergütete Ausbildungsform zum Einstieg in das Arbeitsfeld geschaffen worden. Dieser Bildungsgang ergänzt die bisherige vollzeitschulische Ausbildung zur/zum Kinderpfleger:in. Leider ist es noch nicht gelungen, den neuen Ausbildungsgang PIA-K genauso flächendeckend anzubieten wie die vollzeitschulische Ausbildung. Die Verstetigung des Bildungsgangs PIA-K bietet bei einem flächendeckenden Angebot (wie PIA-E) mit kurzen Anfahrtswegen insbesondere auch im ländlichen Raum eine Chance, das Handlungsfeld Kita für weitere Kräfte zu öffnen.

Die aktuelle Personalverordnung ermöglicht es Trägern, erfahrene Ergänzungskräfte, wie Kinderpfleger:innen, befristet anteilig auf Fachkraftstunden einzusetzen. Mit Auslaufen der aktuellen Personalverordnung wird dies nur noch möglich sein, wenn diese Fachkräfte eine berufsbegleitende Weiterbildung zur/zum Erzieher:in begonnen haben. Diese Bildungsgänge müssen flächendeckend eingerichtet werden. Entsprechende Ausbildungsgänge sind mit Inkrafttreten des KiBiz bereits nach 2008 entwickelt worden und müssen in der Regel reaktiviert werden

Das LWL Berufskolleg – Fachschulen Hamm bietet die PIA-E Ausbildung erfolgreich als Blended Learning konzipiertes Ausbildungsangebot an. An einer Ausbildung Interessierte erlangen so mehr Zeitsouveränität und zeitliche Ressourcen für die Vereinbarkeit von Familie, Ausbildung und Beruf.
Es wird angeregt, dass die Ausbildung PIA-E sowie auch die PIA-K Ausbildung als Blended Learning Konzept weiter ausgebaut wird. So können weitere Personen für eine Ausbildung akquiriert und qualifiziert werden. Auch die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass die diesem Konzept immanente stimmige Verknüpfung von Präsenzunterricht und Online-Lernen in der beruflichen Bildung nachhaltig trägt.

Für die zusätzlichen Klassen in den vorgenannten Bildungsgängen müssen die Träger von Berufskollegs, insbesondere die Städte und Kreise, die erforderliche Infrastruktur, vor allem Schulräume, kurzfristig bereitstellen. Für Private Schulträger sollten Anreize geschaffen werden, die Kapazitäten für die Ausbildung zu erhöhen. Das Land ist gefordert, mehr Lehrkräfte bereitzustellen. Um die Ausbildung sicherzustellen, wird es voraussichtlich auch auf Seiten der Lehrkräfte für sozialpädagogische Berufe die Möglichkeit für einen Seiteneinstieg eröffnen.

Mit dem Ausbau der praxisintegrierten Ausbildungen PIA-E und PIA-K verlagern sich immer größere Bildungsanteile ins Feld der Praxis. Dies bietet Chancen und Risiken. Chancen sind der Theorie-Praxis-Transfer. Um eine fachlich gute Anleitung im Feld zu gewährleisten, sind Freistellungen bei den Praxisanleiter:innen unentbehrlich. Hierzu sollten Funktionsstellen mit der Verpflichtung zur Qualifizierung für die Ausbildung mit besserer Vergütung geschaffen werden. Funktionsstellen sollten gesondert gefördert werden.

Um Seiteneinsteiger:innen im Rahmen einer durch die Arbeitsagentur geförderten Umschulung für die Ausbildung zur/zum Erzieher:in gewinnen zu können, wäre es hilfreich die Förderung des dritten Ausbildungsjahres in der praxisintegrierten Ausbildung zur/zum Erzieher:in, wie dies in der aktuellen Qualifizierungsoffensive des Landes umgesetzt wird, zu verstetigen.

Die Möglichkeiten der akademischen Ausbildung könnten ein weiterer Beitrag für die Gewinnung von Fachkräften für das Feld der Kindertagesbetreuung sein. Neben dem Ausbau der Ausbildung würde dies auch den Ausbau entsprechender Studiengänge erfordern. Duale Studiengänge werden im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe noch wenig genutzt. Im Bereich der Pädagogik der Frühen Kindheit sind den Landesjugendämtern keine Modelle bekannt. Mit entsprechenden Arbeitsverträgen könnten Studierende frühzeitig im Feld der Kindertagesbetreuung bei einer der Qualifikation entsprechenden Vergütung gebunden werden.

6. Programme werden für einen qualifizierten Seiteneinstieg gefördert.

Bezüglich der Umschulung zur Erzieher:in wird auf die Ausführung unter Nr. 3 verwiesen.

Darüber hinaus hat die Personalverordnung in den letzten zwei Jahren im Teil II und III zahlreiche Möglichkeiten des Seiteneinstiegs eröffnet. In der Regel ist eine Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung unmittelbar möglich. Erforderliche Praxiszeiten und Fortbildungen können nach Aufnahme der Tätigkeit erbracht werden.

Die Landesjugendämter stellen für einen Teil der Seiteneinstiege die Voraussetzungen fest. Leider konnten bisher über die breitere Öffnung nur relativ wenige zusätzliche Fachkräfte für die Kindertagesbetreuung gewonnen werden. Der Pädagogik nahestehende Berufe sind oftmals ebenso vom Fachkräftemangel betroffen, so dass z.B. Therapeut:innen für eine interdisziplinäre Tätigkeit nur selten für das Feld der Frühen Bildung gewonnen werden können.

Kinder- und Jugendhilfe

7. Studienplätze für Soziale Arbeit bzw. Sozialpädagogik werden ausgebaut.

Das Phänomen von Fachkräfteengpässen bzw. eines Fachkräftemangels ist berufsgruppenübergreifend. Durch die demographische Entwicklung geht das Potenzial der Erwerbstätigen zurück. Auch wenn eine objektive Einschätzung des Fachkräftebedarfes in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe, des Fachkräfteengpasses und des zukünftigen Ersatzbedarfes an Absolvent:innen der Sozialen Arbeit bzw. Sozialpädagogik sich weder für NRW noch für das Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe exakt bestimmen lassen, lassen folgende Annäherungen z.T. auf Basis bundesweiter Daten einen Ausbau an Studienplätzen der Sozialen Arbeit bzw. Sozialpädagogik befürworten:

- **Fachkräftemangel:** In der von der Bundesagentur für Arbeit herausgegebenen Fachkräfteengpassanalyse für NRW tauchen die Berufe der Sozialen Arbeit/Sozialpädagogik bei den Berufsgruppen mit Fachkräftemangel – anders als Gesundheits- und Pflegeberufe – nicht als Engpassberufe auf (Bundesagentur für Arbeit 2020, S. 3). Bundesweite Daten zeigen Anzeichen eines Fachkräfteengpasses, der allerdings schwächer ausgeprägt ist als in den Gesundheits- und Pflegeberufen (Bundesagentur für Arbeit 2021).
- Der **Fachkräftebedarf in der Kinder- und Jugendhilfe** hat sich seit 2006 dynamisch entwickelt (Mühlmann/Olszenka/Fendrich 2020, S. 2). Die Expansion der Aufgaben in den Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe, insbesondere die Anforderungen durch das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz, die Herausforderungen einer inklusiven Jugendhilfe, der Schulsozialarbeit sowie in der Ganztagsbetreuung und in der Kindertagesbetreuung werden die bestehende Konkurrenz innerhalb des Arbeitsmarktes weiter erhöhen.

Die Studienkapazitäten sollten anhand eines Fachkräftemonitorings, das arbeitsfeldübergreifend angelegt ist, ausgebaut werden.

8. Flächendeckende Supervision und Intervision in den Berufen der Kinder- und Jugendhilfe sind zu erstreben.

Supervision und Intervision sind grundlegende Methoden einer professionellen Sozialen Arbeit und daher auch von großer Relevanz für die Kinder- und Jugendhilfe. Sie sind wirksame Austausch- und Beratungsformate, um in komplexen und dynamischen Situationen die Handlungssicherheit der Professionellen zu stärken.
Entscheidend für die Wirksamkeit von Supervision und Intervision ist ein zielorientierter Einsatz. Nicht auf jede Schwierigkeit in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe ist eine Supervision oder Intervision die passende Antwort. Je nach konkretem Kontext können auch andere Fragen der Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung im Vordergrund stehen. Grundsätzlich ist daher der flächendeckende Einsatz von Supervision und Intervision in der Kinder- und Jugendhilfe zu begrüßen. Im Kontext der jeweiligen Einrichtung, der unterschiedlichen Handlungsfelder (z. B. Kindertageseinrichtungen, Offene Kinder- und Jugendarbeit oder Allgemeiner Sozialer Dienst) und der spezifischen Problemlage vor Ort sind mit Blick auf wirksame Supervisionen und Intervisionen die Ziele und Aufträge vor Ort zu klären.

Pflege und Gesundheitsberufe

9. Einsatz auf Bundesebene, Personaluntergrenzen in der stationären Pflege durch eine verbindliche, wissenschaftliche Personalbemessung zu ersetzen, die sich am tatsächlichen Bedarf der Patientinnen und Patienten orientiert.

Die im Rahmen der somatischen Krankenhaus-Versorgung bestehenden Vorgaben zu Pflegepersonaluntergrenzen erschweren den flexiblen Einsatz knapper Personalressourcen und werden den Gegebenheiten vor Ort oft nicht gerecht. Die bestehenden Personaluntergrenzen sollten daher durch das Pflegepersonalbedarfsbemessungsinstrument „PPR 2.0", das der Deutsche Pflegerat, ver.di und die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) gemeinsam entwickelt haben, ersetzt werden. Dieses Instrument könnte zu einem dauerhaften Pflegepersonalbedarfsbemessungsinstrument weiterentwickelt werden. Für die Sicherstellung der Patientensicherheit sind aus der PPR 2.0 am Versorgungsbedarf der Patientinnen und Patienten orientierte Mindestbesetzungsvorgaben ableitbar.

Für die psychiatrischen und psychosomatischen Kliniken gelten Mindestvorgaben für die Personalausstattung nach dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Versorgung und Vergütung für psychiatrische und psychosomatische Leistungen (Psych-VVG) sowie durch die am 1. Januar 2020 in Kraft getretene „Personalausstattung Psychiatrie und Psychosomatik-Richtlinie (PPP-RL)".
Die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) hat eine aktuell anstehende Änderung der PPP-RL im Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) zum Anlass genommen, die Umsetzung eines Beschlusses der Gesundheitsministerkonferenz (GMK) zur Aussetzung der

finanziellen Sanktionen bis zu einer grundsätzlichen Überarbeitung der PPP-RL zu beantragen. Die GMK fordert den G-BA auf, „im Rahmen des aktuell anstehenden Weiterentwicklungsprozesses die PPP-RL unter direktem Einbezug der Fachexpertise der Länder anzupassen, so dass sie Anreize setzt für die Entwicklung einer leitliniengerechten, patientenzentrierten und flexiblen Versorgung und für eine gemeindenahe Versorgung." Die GMK begrüßt den Ansatz der PPP-RL, die Qualität der stationären psychiatrischen und psychosomatischen Versorgung durch einen bundesweiten Mindeststandard in der Personalausstattung zu sichern und zu verbessern. Gleichzeitig hat sie aber auch deutliche Kritik geübt. Starre und kleinteilige Vorgaben könnten die Weiterentwicklung der Versorgung psychisch erkrankter Menschen in Krankenhäusern erschweren.
Ziel einer grundlegenden Überarbeitung der PPP-RL muss es aus Sicht der Kliniken sein, dass die Personalausstattung die Qualität sichert, dem Personal gute Rahmenbedingungen bietet, aber gleichzeitig die Bürokratie der Richtlinie gute und innovative Versorgungskonzepte nicht behindert.

10. Berufsbegleitende Qualifizierungsmöglichkeiten für das bisherige Lehrpersonal an Pflegeschulen und für die Hebammenausbildung werden entwickelt.

An Pflegeschulen sind die Qualifikationsvoraussetzungen des Lehrpersonals fortwährend erhöht bzw. an neue Entwicklungen des Gesundheitswesens angepasst worden. Daraus ergibt sich kontinuierlich auch ein Bedarf zur Aktualisierung der fachlichen und methodischen Kompetenzen des Lehrpersonals.

Die Einführung eines Kompetenzbasierten Bildungsmanagements (KBBM) würde die berufsbegleitenden Qualifizierungsmöglichkeiten für das bisherige Lehrpersonal an Pflegeschulen zielorientiert unterstützen. Qualifizierungsbedarfsanalysen unter Einbeziehung des (bisherigen) Lehrpersonals wären ein wichtiges Instrument, um systematisch passgenaue Qualifikations- und Weiterbildungsbedarfe zu ermitteln.

Darauf aufbauend kann dann ein breites Repertoire an passgenauen kompetenzbasierten Qualifizierungsmaßnahmen konzipiert und angeboten werden. So kann es gelingen, über Fort- und Weiterbildung Routinen zu hinterfragen und neue Handlungsmuster aufzubauen bzw. Qualifizierungsmaßnahmen als zentralen Teil der Professionsentwicklung zu nutzen. Nicht zuletzt repräsentiert das KBBM einen wichtigen Schritt in Richtung Qualität und Wirksamkeit berufsbegleitender Qualifizierungsmöglichkeiten. Einbezogen werden sollten insbesondere auch Ergebnisse der Pflegeforschung (u. a. Deutsches Institut für Pflegeforschung - DIP e.V. Köln).

Teamfortbildungen sollten etabliert werden. Beispielsweise kann hierbei das gesamte Team einer Pflegeschule die pädagogische Arbeit auf einer gemeinsamen Erfahrungsgrundlage im pädagogischen Alltag weiterentwickeln. Die Nähe zur Organisationsstruktur und Arbeitskultur der Pflegeschule wären hier wichtige Vorteile.

Die Medienkompetenz nimmt aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung in allen Bildungskontexten eine zunehmend große Rolle ein. Dementsprechend kann ein besonderer Fokus auf die Entwicklung der Medienkompetenz des bisherigen Lehrpersonals bedarfsorientiert gelegt werden. Aufgrund der Dynamik im digitalen Bereich sind aus Sicht der Landschaftsverbände auch regelmäßige Fort- und Weiterbildungsangebote, die medienpädagogische und mediendidaktische Grundlagen vermitteln sinnvoll.

11. Die Anzahl der Studienplätze für die Hebammenkunde wird ausgeweitet.

Die beiden Landschaftsverbände beschäftigen in ihren Einrichtungen keine Hebammen.

12. Interkulturelle Bildung wird in der Ausbildung und im Studium verankert, damit angehende Pflegekräfte auf die gesellschaftliche Vielfalt vorbereitet sind.

Interkulturelle Kompetenz zählt heute zu den Schlüsselqualifikationen für Pflegende. Es handelt sich dabei um einen Teilaspekt des humanistischen Menschenbildes, das die Pflege von Mitmenschen begründet. Ganz gleich, ob bei der Kommunikation oder Versorgung von Pflegebedürftigen, wie auch bei der Zusammenarbeit im (oft multikulturellen) Pflegeteam ist Sensibilität für kulturelle Vielfalt berufsrelevant. Die neue generalistische Pflegeausbildung – ausgerichtet auf das professionelle Handeln in komplexen Pflege- und Berufssituationen - stellt bereits Weichen dafür.

Pflegeschulen sind damit gefordert, kompetenzorientierte Curricula zu erstellen mit dem Ziel, nicht nur theoretisches Wissen zur Interkulturalität zu vermitteln, sondern diesbezüglich auch die Sozial- und Handlungskompetenz der Auszubildenden zu erweitern. Die notwendigen Änderungen im Curriculum aufgrund der Einführung der Generalistik und den vorgelegten neuen Rahmenplänen bieten die Möglichkeit, entsprechende Überarbeitungen vorzunehmen. Das Thema interkultureller Kompetenz sollte als Querschnittsthema gedacht und konzipiert werden, welches die gesamte Ausbildung durchzieht. Angebotene Lernsituationen sollten daher auch als didaktisch reflektierte kultursensible Pflegesituationen verstanden werden, mit einem engen Bezug zur Pflegepraxis.

Interkulturelle Bildung hat in Einrichtungen der psychiatrischen Versorgung einen besonderen Stellenwert. Kultur und Psyche sind eng verwoben und Kommunikationsprozesse erfordern entsprechendes Hintergrundwissen und Sensibilität. Der theoretische Unterricht sollte folglich medizinisches Fachwissen interdisziplinär mit Aspekten wie der subjektiven Wahrnehmung und dem Perspektivwechsel, sozialen Stereotypen und Vorurteilen sowie dem Umgang mit kritischen interkulturellen Situationen verbinden. Zielführend könnten diesbezüglich auch interkulturelle Simulationsspiele, Fallbeispiele oder Diskussionskreise sein, in denen Auszubildende Raum und Zeit für Reflexion und Austausch erhalten.

Die Verankerung der interkulturellen Bildung führt zudem zu neuen Qualifikationsanforderungen und Schulungsbedarfen bei den Lehrenden und Praxisanleitenden. Folglich muss auch die Qualifizierung des berufspädagogischen Personals stärker in den Fokus rücken. Beispielsweise sollten Praxisanleitende im Rahmen ihrer Weiterbildung auf interkulturelle Anleitungssituationen vorbereitet werden. Naheliegend wäre auch, dass zumindest auf europäischer Ebene Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit Pflegeschulen im Rahmen von Schulprojekten, Seminaren oder Auslandspraktika zusammenarbeiten.

13. Die weitere Einrichtung der Pflegekammer NRW wird wohlwollend begleitet und als sachverständiges Gremium bei Fragen zur Pflege anerkannt und einbezogen.

Die Landschaftsverbände befürworten die Etablierung der Pflegekammer NRW und begrüßen, dass damit auch die Pflege als größte Berufsgruppe im Gesundheitswesen mit einer Stimme als sachverständiges Gremium vertreten wird.

14. Für Alleinerziehende in der Pflege werden ergänzende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, insbesondere in den Randzeiten, ermöglicht.

Die Kinderbetreuung in Randzeiten ist nicht nur für Alleinerziehende (in der Pflege) von Relevanz. Angebote wären aber für alle Mitarbeitenden im Schichtdienst wünschenswert. Die Kliniken der Landschaftsverbände halten bedarfsorientierte eigene Angebote der Kinderbetreuung vor. Viele Beschäftigte bevorzugen wohnortnahe Angebote, so dass eine Ausweitung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten unabhängig der Klinikangebote begrüßenswert wäre.
Mit der KiBiz-Revision stellt das Land ab dem Kindergartenjahr 2020/21 den örtlichen Jugendämtern einen Zuschuss zur Flexibilisierung der Betreuungszeiten zur Verfügung. Die Kommunen können damit bedarfsgerechte Betreuungszeiten vor Ort, auch in Kindertageseinrichtungen, realisieren. Die anhaltende Pandemie und der Fachkräftemangel erschweren aktuell die Umsetzung der grundsätzlich positiv zu bewertenden gesetzlichen Förderung.

Care-Berufe allgemein

15. Ein Care-Bericht wird regelmäßig für alle Bereiche der bezahlten und unbezahlten Care-Arbeit in NRW veröffentlicht.

Ein landesweites Arbeitsfeld übergreifendes Fachkräftemonitoring könnte Grundlage z. B. für die kurz- und mittelfristige Anpassung von Ausbildungs- und Studienkapazitäten sein. Aktuell nimmt der Fachkräftebedarf in vielen dieser Arbeitsfelder zu, so dass der Bedarf dabei über alle Tätigkeitsfelder berücksichtigt werden muss. (siehe auch Nr. 7)

In Nordrhein-Westfalen gibt es die Landesberichterstattung Gesundheitsberufe des MAGS. Dort werden Kennzahlen und Einschätzungen zu Kapazitäten und Anforderungen im Bereich der Pflege-und Therapieberufe sowie im Hebammenwesen aufgezeigt. Im Rahmen der Berichterstattung 2019 (soll im Oktober 2021 veröffentlicht werden) wird eine Berechnung des bestehenden Fachkräftebedarfs in den Bereichen Ausbildung und Beschäftigung der Pflege- und Gesundheitsberufe unter Berücksichtigung der generalistischen Pflegeausbildung durchgeführt. Darüber hinaus soll ein weiterer Schwerpunkt in der empirischen Analyse der Ausbildungs-und Beschäftigungssituation der Therapieberufe (Physiotherapie, Ergotherapie und Logopädie) und der Hebammenkunde liegen. Diese Berichterstattung wird ergänzt durch Regionalkonferenzen zur Fachkräftesicherung in den Gesundheitsberufen.

Ein Care-Bericht müsste diese und weitere Berichterstattungen sinnvoll ergänzen.

16. Die Digitalisierung in der Trägerlandschaft in Nordrhein-Westfalen wird durch einen „Digitalbonus" unterstützt.

Die Digitalisierung der Arbeitsabläufe in einer Kita und medienunterstützte pädagogische Angebote sollten zeitnah in der Kindertagesbetreuung etabliert werden. Grundsätzlich sollten Bedarfe für die Digitalisierung über das Einrichtungsbudget gefördert werden, um keine weiteren Fördertatbestände zu schaffen.

Die beiden Landschaftsverbände unterstützen die Position der Deutschen Krankenhausgesellschaft die wie folgt lautet: „Die Potenziale der Digitalisierung im Gesundheitswesen und die Einsatzgebiete von E-Health, Telemedizin, künstlicher Intelligenz, Robotik und Big Data sind vielfältig und entwickeln sich dynamisch weiter. Die Digitalisierung schafft neue Diagnostik- und Behandlungsmöglichkeiten wie die personalisierte Medizin. Sie verbessert den Austausch und die Auswertung von Daten und Informationen, unterstützt die Optimierung komplexer Behandlungsprozesse und ermöglicht die enge Vernetzung der Leistungserbringer und der Versorgungssektoren. Unter strenger Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorschriften muss der beschleunigten Digitalisierung in einer grundlegenden Reform der medizinischen Versorgung daher höchste Priorität eingeräumt werden.

Dafür ist eine auskömmliche Finanzierung der erforderlichen Investitions- und Betriebskosten notwendig. Der Krankenhauszukunftsfonds ist ein wertvoller Schritt in die richtige Richtung. Er stellt mit 3 Milliarden Euro vom Bund und weiteren 1,3 Milliarden Euro von den Ländern eine wichtige Anschubfinanzierung dar und muss in die Investitionsregelfinanzierung überführt werden. Mit den erhöhten Investitionen in die digitale Infrastruktur gehen zwangsläufig höhere Kosten für die bauliche Absicherung sowie deren Betrieb einher. Systembedingt werden diese Kosten bislang nicht über die DRG-Krankenhausfinanzierung refinanziert. Erforderlich ist ein dauerhafter Digitalisierungszuschlag von 2 Prozent auf alle Krankenhausrechnungen."

Die Landschaftsverbände nutzen die über den Krankenhauszukunftsfonds bereitgestellten Mittel in unterschiedlichen Projekten, um den digitalen Reifegrad ihrer Einrichtungen zu erhöhen. In einem Gemeinschaftsprojekt der Landschaftsverbände mit kommunalen Psychiatrieverbünden anderer Bundesländer (vitos, kbo) entsteht derzeit ein digitales Angebot, das für Patient:innen und Behandelnde in der Psychiatrie neue Möglichkeiten bietet. Das neue Online-Angebot erfüllt mehrere Funktionen: So ist es einerseits Anlaufstelle für Betroffene und Angehörige rund um das Thema psychische Erkrankungen. Mit umfangreichen Informationen zielt es darauf, die Menschen zu den für sie passenden Hilfsangeboten der Kliniken zu führen.
Darüber hinaus unterstützt das Portal aber auch Patient:innen und Behandelnde vor, während und nach dem Klinikaufenthalt. So können Patient:innen beispielsweise vorab von zu Hause aus schon die nötigen Daten erfassen, während der Therapie begleitende Materialien erhalten oder schnell und einfach Kontakt zu den Behandelnden aufnehmen. Ein weiterer wichtiger Aspekt des neuen Online-Portals ist die Vernetzung mit verschiedenen Akteuren im Gesundheitswesen - von den Einweiser:innen über Reha-Einrichtungen bis hin zu Selbsthilfegruppen und lokalen Beratungsstellen.

17. Die Ausbildung für soziale Berufe ist kostenfrei zu gestalten und zu vergüten.

Die Berufskollegs bieten die Bildungsgänge zur/zum Erzieher:in und zur/zum Kinderpfleger:in kostenfrei an. Die Bildungsgänge PIA-E und PIA-K schaffen erstmals Möglichkeiten, während der Ausbildung eine Vergütung zu erhalten. Für Umschüler:innen wäre eine Förderung des dritten Ausbildungsjahres hilfreich. Duale Studiengänge können das Angebot ergänzen (vgl. Nr. 5).

18. Eine Ausbildungsoffensive zur Fachkräftegewinnung für verschiedene Care-Berufe ist zu beginnen.

Einzelne Städte und freie Träger haben Ausbildungsoffensiven für den Bereich der Frühen Bildung gestartet. Dies ist kleineren Städten und Gemeinden und kleineren Trägern teilweise nicht möglich. Grundsätzlich bietet eine landesweite Offensive ein höheres Wirkungspotential.

Für den Bereich der Pflege hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen der Konzertierten Aktion Pflege eine "Ausbildungsoffensive Pflege" (2019 – 2023) gestartet, um die Einführung der neuen Pflegeausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz zu begleiten. Mit konkreten Zielen und rund 100 Maßnahmen sollen gut ausgebildete und engagierte Pflegefachkräfte für das Berufsfeld gewonnen und Pflegeschulen sowie ausbildende Einrichtungen bei der Umstellung auf die neuen Ausbildungen unterstützt werden. Partner der Ausbildungsoffensive sind die in der Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege relevanten Akteure wie etwa Bund, Länder, Kommunen, Wohlfahrts-, Berufs- und Trägerverbände, Sozialpartner, Kostenträger und die Bundesagentur für Arbeit. Die Ausbildungsoffensive ist im Januar 2019 gestartet. Sie umfasst eine fünfjährige Laufzeit. Ziel der Ausbildungsoffensive ist es,

die Zahl der Auszubildenden und die Zahl der ausbildenden Einrichtungen im Bundesschnitt um jeweils zehn Prozent innerhalb ihrer Laufzeit zu steigern. Eine wichtige Maßnahme ist daher eine bundesweite Informations- und Öffentlichkeitskampagne unter Einbeziehung aller Partner.

Auch im Land NRW gibt es vielfältige Aktivitäten zur Gewinnung von Pflegekräften. So haben sich Trägerverbände der Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen zu einer Ausbildungsallianz Nordrhein-Westfalen zusammengeschlossen. Die Mitglieder der Allianz unterstützen das Land Nordrhein-Westfalen in seiner Verantwortung für die Umsetzung des Pflegeberufegesetzes auf Landesebene, indem sie sich gemeinsam dafür einsetzen, dass die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, eine übergreifende, verlässliche und gemeinschaftliche Ausbildung anbieten zu können.

Eine Ausweitung der Ausbildungsoffensive in NRW auf alle Care-Berufe könnte zu einer Verbesserung der Personalengpasssituation im gesamten Berufsfeld beitragen. Sie sollte an die bisherigen Aktivitäten anknüpfen und sie integrieren. Trägerverbände der Einrichtungen und Ausbildungsstätten sollten einbezogen werden.

19. Eine öffentlichkeitswirksame Kampagne ist ins Leben zu rufen, die die Care-Berufe in seinen verschiedenen Facetten abbildet, aufwertet und mögliche Nachwuchskräfte, darunter auch Jungen und Männer, anspricht.

Siehe Nr. 18

20. Die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse werden verbessert und erleichtert.

Die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen ist weiterhin für viele Interessierte eine große Herausforderung. Mit der aktuellen Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel (KiBiz-Personalverordnung) konnte der Einstieg von in der EU ausgebildeten Fachkräften erleichtert werden. Eine besondere Herausforderung ist für zugewanderte Fachkräfte die getrennte Zuständigkeit für Berufe mit staatlicher Anerkennung bei den Bezirksregierungen sowie die Zeugnisbewertung von ausländischen Hochschulqualifikationen bei der bundesweit zuständigen Zentralstelle für das ausländische Bildungswesen. Für Interessierte bestehen neben bürokratischen Hürden auch Herausforderungen bei der Finanzierung von Übersetzungs- und Verfahrenskosten. Ein Seiteneinstieg in Kindertageseinrichtungen ist über die Ausnahmeregelung in § 8 der Personalverordnung bei Vorliegen der Voraussetzungen bereits jetzt möglich. Diese Möglichkeit könnte öfter genutzt werden, wenn Personen mit ausländischen Hochschulqualifikationen im Bereich der Pädagogik gezielt gewonnen und beim Anerkennungsprozess unterstützt würden. Noch fehlt es an gezielter Unterstützung und Beratung, so dass diese Personen häufig mehrere Anläufe benötigen, um eine qualifizierte Unterstützung zu erhalten.

Im Bereich der Pflege gibt es bereits vielfältige Aktivitäten, den Zugang ausländischer Pflegekräfte zum deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dies gilt insbesondere für solche im Rahmen der Konzertierten Aktion Pflege auf Bundesebene, wo sich eine eigene Arbeitsgruppe mit Verbesserungsmöglichkeiten bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse befasst.

Die Beschleunigung aller erforderlichen administrativen Verfahren gehört zu den notwendigen Verbesserungen die unbedingt zu erreichen sind, um die Gewinnung von Pflegefachkräften aus Drittländern zu erleichtern und so zu einer Reduktion des Fachkräftemangels in der Pflege beizutragen.

21. Ein Länder-Corona-Bonus für die Care-Berufe, die in einem besonderen Maße während der Corona-Pandemie belastet waren.

Ein Corona-Bonus kann eine Anerkennung für die geleistete Arbeit darstellen. Zur dauerhaften Personalbindung sind Vereinbarungen der Tarifpartner sowie die landesseitig zur Verfügung gestellten Fördermittel bzw. die mit den Krankenkassen verhandelten Budgets zur Refinanzierung entsprechender Tarifverträge von besonderer Bedeutung. Zu begrüßen wäre eine Anerkennung der Leistung der in den Kliniken tätigen Berufsgruppen, die in einem besonderen Maße während der Corona-Pandemie belastet waren, aber nicht in den Anwendungsbereich des „TV Corona Sonderzahlung 2020" vom 25.10.2020 fallen.

22. Ein Gutscheinsystem für haushaltsnahe Dienstleistungen wird eingerichtet, das arme Familien und Familien mit besonderen Bedarfen, insbesondere Alleinerziehende, entlastet und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Care-Berufen fördert.

Personen in der Aus- oder Weiterbildung zur/zum Kinderpfleger:in oder Erzieher:in sowie zur Pflegefachfrau/Pflegefachmann sollte die Vereinbarkeit von familiären Care-Aufgaben mit Beruf und Aus-/Weiterbildung durch erforderliche finanzielle Unterstützung erleichtert werden.

Mit freundlichem Gruß

Die Direktorin des
Landschaftsverbandes Rheinland
in Vertretung

Matthias Löb
Der Direktor des
Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe

Reiner Limbach
Erster Landesrat
LVR-Dezernent Personal und Organisation