Stellungnahme

komba gewerkschaft
nordrhein-westfalen

komba nrw Norbertstraße 3 D-50670 Köln

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
17/4458

Alle Abg

Landtag Nordrhein-Westfalen
Herrn Landtagspräsident André Kuper, MdL
Postfach 101143
40002 Düsseldorf
Ausschließlich per E-Mail an anhoerung@landtag.nrw.de

Norbertstraße 3
D-50670 Köln
Postfach 10 10 54
50450 Köln

Telefon 02 21. 91 28 52-0
Telefax 02 21. 91 28 52-5
info@komba-nrw.de
www.komba-nrw.de

Sandra van Heemskerk

Durchwahl:
0221.912852-12

Köln, den 26.10.2021

Stellungnahme der komba gewerkschaft nrw

zur Anhörung des Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend und des Ausschusses für Gesundheit und Soziales am 02. November 2021 zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drucksache 17/14256)

„Zukunft der Care-Arbeit in NRW sichern- Fachkräftemangel jetzt bekämpfen!“

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,
sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit einer Stellungnahme zum oben genannten Antrag.

Die Corona-Pandemie hat in den vergangenen eineinhalb Jahren wie ein Brennglas auf zahlreiche Bereiche und Themen gewirkt. Bereits vorhandene Probleme wurden verdeutlicht. Die Bedeutung und Relevanz bestimmter Systeme wurde für alle sichtbarer. Der Gesellschaft wurde bewusster, welche Berufe und Sparten für das Funktionieren des Staates und seiner Einrichtungen unverzichtbar sind. Darunter fallen zweifelsohne die sogenannten Care-Berufe.

Der Fachkräftemangel in den Berufen mit und für Menschen ist gravierend. Er hat massive Auswirkungen auf die Bestandsbeschäftigten, aber vor allem auf die Gesundheitsversorgung sowie Bildungs- und Teilhabechancen derzeitiger und kommender Generationen.

Eine der grundsätzlichen Herausforderungen der hier angesprochenen Care-Berufe ist, dass es sich um klassische Frauenberufe handelt. Bis heute wurden diese Berufe in der gesellschaftlichen Wahrnehmung nicht ihrer tatsächlichen Bedeutung entsprechend aufgewertet. Aus diesem Grund sind sie für junge Menschen und insbesondere für

(junge) Männer keine attraktiven Berufsfelder. Auf diesen Umstand hat die komba gewerkschaft nrw bereits vor vielen Jahren hingewiesen. Der Forschungsbericht „Kindertagesbetreuung & Pflege – attraktive Berufe?“[1] bestätigt diese Tatsache erneut.

Ein wichtiger Bestandteil einer gesellschaftlichen Aufwertung der Care-Berufe ist eine der Tätigkeit angemessene Bezahlung. In der öffentlichen Wahrnehmung muss deutlich werden, dass frühkindliche Bildung, Soziale Arbeit sowie Pflege Fachkräfte benötigt. Diese Tätigkeiten sind ernstzunehmende Professionen, die eine fundierte Ausbildung erfordern. Der Umstand, dass in der Regel Frauen seit Jahrhunderten die Tätigkeiten der Pflege von Angehörigen und/oder die Erziehung von Kindern „nebenher“ erledigen, bedeutet nicht, dass sie deshalb bereits besondere Qualifikationen für solche Berufe mit sich bringen. Qualifikationen, die Männer beispielsweise nicht hätten. Es bedeutet auch nicht, dass Frauen allein durch ihr Frau sein in besonderer Weise für solche Berufe prädestiniert sind und keine fundierte Ausbildung mehr benötigen. Der grundsätzliche Einsatz von nicht qualifiziertem Personal fördert sicherlich nicht das Ansehen dieser Berufsfelder in der Gesellschaft.

Es muss zudem gesellschaftspolitisch in vielerlei Hinsicht ein Umdenken stattfinden:

Der Beruf des Lehrers ist für Männer ab der Sekundarstufe II besonders interessant und zudem gesellschaftlich anerkannt, weil dieser zum einen gut bezahlt wird und es sich bei den Schülerinnen und Schülern um ältere Kinder oder Jugendliche handelt. Sobald es jedoch um frühkindliche Bildung geht, dem Bereich der das überaus wichtige Fundament in der Bildungsbiografie eines Menschen legt, ist die Bezahlung geringer und die Tätigkeit wird häufig als „unmännlich“ abgestempelt. Gleiches gilt in der gesellschaftlichen Wahrnehmung für Ärzte und Krankenpfleger, wobei beide Professionen gleichermaßen für die Genesung eines Patienten unverzichtbar sind.

In der Vergangenheit wurden bereits Versuche unternommen, die unterschiedliche gesellschaftliche Wahrnehmung von ähnlichen Berufen durch eine Akademisierung des bisher nicht-akademischen Berufes gleichzuziehen. Dies könnte aus Sicht der komba gewerkschaft nrw zwar die gewünschte Angleichung der an sich ähnlichen Berufsgruppen in der gesellschaftlichen Wahrnehmung bedeuten. Dennoch ist ein solches Vorgehen nicht für die Gewinnung der dringend benötigten hohen Anzahl von Fachkräften geeignet. Zudem haben sich die Ausbildungswege und deren praxisorientierte Ansätze bewährt.

Daher muss die Bezahlung in den Care-Berufen, wie oben gefordert, aufgewertet werden. Eine angemessene Bezahlung fördert die Attraktivität der Care-Berufe insgesamt

[1] Sinus Markt und Sozialforschung GmbH, „Kindertagesbetreuung & Pflege- attraktive Berufe?“, Heidelberg/Berlin, November 2020.

und macht diese nach Einschätzung der komba gewerkschaft nrw insbesondere auch für Männer interessant.

Die Bezahlung der Fachkräfte unterliegt in vielen Bereichen den vertragsschließenden Tarifparteien und damit der Tarifautonomie. Dennoch könnte die Politik auf die Bezahlung der Fachkräfte im Bereich der Flächentarifverträge (TVöD und TV-L) indirekt Einfluss nehmen und somit einen Standard für andere Tarifbereiche setzen.

Flankierend zur Aufwertung der Care-Berufe in der gesellschaftlichen Wahrnehmung bedarf es umfassender Konzepte zur Fachkräftegewinnung. Auch wenn die Politik bereits Anstrengungen unternommen hat, dem Fachkräftemangel zu begegnen, reichen diese bislang bei Weitem nicht aus.

Zur Aufwertung müssen auch Maßnahmen ergriffen werden, die deutlich zur Entlastung der derzeitigen Beschäftigten beitragen. Oftmals werden die Bestandsbeschäftigten vergessen, so dass sie den erlernten Care-Beruf häufig verlassen. Im Antrag werden Abwanderungstendenzen aus den Pflegeberufen genannt. Auch in der frühkindlichen Bildung und in der Sozialen Arbeit können wir solche Tendenzen bestätigen.

Zudem müssen die Ausbildungskapazitäten an den Fachschulen drastisch erhöht werden. Dies erfordert zunächst die Ausbildung von ausreichendem Lehrpersonal. Das ist allerdings nicht innerhalb weniger Jahre umsetzbar. Diese erforderliche Zeit muss daher genutzt werden, die Ausbildungsinhalte und -konzepte grundsätzlich neu und zukunftssicher aufzustellen. Dazu gehört beispielsweise, dass eine bezahlte Ausbildung und die Abschaffung von Schulgeldern in den Care-Berufen Standard werden. Auf diesem Wege können die Berufe für Berufseinsteigende attraktiv werden.

Den „warmen“ Worten und dem Applaus währen der Corona-Pandemie müssen Taten folgen. Die Arbeit am und mit Menschen muss endlich den verdienten Stellenwert erhalten!

Zu den im Antrag genannten Punkten nehmen wir wie folgt Stellung:

- **Einen Care-Bericht regelmäßig für alle Bereiche der bezahlten und unbezahlten Care-Arbeit in NRW zu veröffentlichen**
  Aus Sicht der komba gewerkschaft nrw ist das Ziel eines solchen Berichtes nicht erkennbar.

- **die Digitalisierung in der Trägerlandschaft in Nordrhein-Westfalen durch einen „Digitalbonus“ zu unterstützen**
  Investitionen in Digitalisierung und der Ausbau selbiger sind dringend notwendig. Im Bereich der Kindertagesstätten ist insbesondere während der Pandemie deutlich geworden, dass die fehlende digitale Ausstattung den Kontakt zu den Familien erschwerte. Digitalisierung ist ein wichtiger Faktor, der in allen Bereichen zu Entlastungen im Arbeitsalltag führen kann.

- **Ausbildung für soziale Berufe kostenfrei zu gestalten und zu vergüten**
  Die komba gewerkschaft nrw unterstützt diesen Punkt uneingeschränkt. Bei der Berufswahl ist für viele Auszubildende der finanzielle Aspekt ausschlaggebend. Nur wenige junge Menschen sind in der Lage, sich über mehrere Jahre ohne Entgelt zu finanzieren und darüber hinaus noch Kosten für Lehrmittel zu bezahlen. Dasselbe gilt für Seiteneinsteiger und Seiteneinsteigerinnen.

- **Eine Ausbildungsoffensive zur Fachkräftegewinnung für die verschiedenen Care-Berufe zu beginnen**
- **Eine öffentlichkeitswirksame Kampagne ins Leben zu rufen, die die Care-Berufe in ihren verschiedenen Facetten abbildet, aufwertet und mögliche Nachwuchskräfte, darunter auch Jungen und Männer, anspricht**
  Diese Punkte unterstützt die komba gewerkschaft nrw ebenfalls uneingeschränkt. Die Care-Berufe müssen in den Fokus der gesellschaftlichen Wahrnehmung gerückt werden. Die Berichterstattung über die Care-Berufe war in den vergangenen beiden Jahren von negativen Schlagzeilen geprägt. Die Berufsfelder wurden zunehmend und ausschließlich mit Überlastung, Stress und Druck in Verbindung gebracht. Die vorhandenen positiven Aspekte dieser Berufe müssen unbedingt stärker hervorgehoben werden.

- **Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zu verbessern und zu erleichtern**
  Die komba gewerkschaft nrw unterstützt diese Maßnahme. Dabei ist jedoch genau auf die Qualifikation der ausländischen Bewerberinnen und Bewerber zu achten. Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse darf nicht zu einem Qualitätsverlust führen. Nach der Anerkennung der ausländischen Berufsabschlüsse braucht es spezielle Fort-, Weiterbildungs- und Zusatzqualifizierungsmaßnahmen. Ziel ist eine passgenaue Vorbereitung für die Erfordernisse im Bereich der frühkindlichen Bildung in NRW.

- **Einen Länder-Corona-Bonus für Care-Berufe auszuzahlen, die in einem besonderen Maße während der Corona-Pandemie belastet waren**
  Einen Bonus wird niemand ablehnen. Die Zahlung eines einmaligen Bonus ist jedoch nicht der richtige Weg, da er die Bezahlung der betroffenen Berufe nicht langfristig aufwertet. Nur eine langfristige finanzielle Aufwertung der Care-Berufe wird zu einer Attraktivitätssteigerung führen.

- **Ein Gutscheinsystem für haushaltsnahe Dienstleistungen einzurichten, das arme Familien und Familien mit besonderen Bedarfen, insbesondere Alleinerziehende, entlastet und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Care-Berufen fördert**
  Die komba gewerkschaft nrw hat keine Einwände gegen eine solche Maßnahme. Die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung setzt jedoch eine entsprechende Aus- oder Weiterbildung voraus.

a) Sozial- und Erziehungsdienst

Die Qualitätsstandards in der **Kita**-Landschaft sind bundesweit weiter ungleich. Der aktuelle Ländermonitor der Bertelsmann-Stiftung[2] zeigt, dass es im Westen zu wenig Kita-Plätze gibt, während im Osten der Personalschlüssel schlechter ausfällt. Für beide Herausforderungen ist Personalgewinnung und -bindung unerlässlich. Zwar konnte NRW die Zahl der Kita-Plätze laut Studienergebnissen zwischen 2011 und 2020 mehr als verdoppeln, bleibt aber dennoch deutlich hinter den Zahlen der ostdeutschen Bundesländer zurück. Tagespflegepersonen füllen derzeit die vorhandene Lücke. Entscheidend für eine Beibehaltung der derzeitigen Kita-Plätze und das Angebot weiterer Plätze ist eine ausreichende Anzahl an Fachkräften.

Aufgrund des Fachkräftemangels ist bereits die Aufrechterhaltung des derzeitigen Kita-Angebots vielerorts ein Kraftakt. Für Träger von Kindertageseinrichtungen ist es kaum möglich, neue Fachkräfte zu gewinnen.

Bei den Bestandsbeschäftigten kommt es zu einer Abkehr vom Beruf. Gründe dafür liegen unter anderem in der Unzufriedenheit mit den Rahmenbedingungen der Arbeit, mit der nicht angemessenen Bezahlung sowie in der Belastung während der Corona-Pandemie. Diese Entwicklung bereitet uns Sorge. Bei den Anstrengungen, den Fachkräftemangel zu bewältigen, dürfen die Bestandsbeschäftigten daher keinesfalls vergessen werden!

[2] Bertelsmann-Stiftung, Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2021, Gütersloh 2021.

Auch wenn in NRW bereits Anstrengungen unternommen wurden, dem Fachkräftemangel zu begegnen, reichen diese bislang nicht aus. Der im Jahr 2020 begonnene Personalgewinnungsprozess des MKFFI (Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration) ist leider nach wenigen Sitzungen der unterschiedlichen Arbeitsgruppen ins Stocken geraten. Hier wünscht sich die komba gewerkschaft nrw einen intensiven Austausch, um eine erforderliche Problemlösung nicht zu verschlafen.

Aus den genannten Gründen darf die im Jahr 2022 anstehende Evaluierung des KiBiz (Kinderbildungsgesetz), die zunächst die Finanzierung im Blick hat, nicht ausschließlich mit den Trägern geführt werden. Die Finanzierung einer Kindertagesstätte hat direkte Auswirkungen auf die Arbeits- und Rahmenbedingungen und damit unmittelbar auf die Beschäftigten. Um die Akzeptanz der Beschäftigten zu fördern, ist die Beteiligung der Gewerkschaften als deren Interessenvertretung unerlässlich. Eine solche Beteiligung aller Akteure wurde bei der KiBiz-Novellierung zugesagt.

Neue Strukturen, beispielsweise die Ausdehnung des Modells der Familienzentren auf Grundschulen und der weitere Ausbau der Plätze im Bereich der Kindertagesstätten und dem Offenen Ganztag, dürfen keinesfalls dazu führen, dass kurz- und mittelfristig weniger qualifiziertes Personal zur Verfügung steht. Es braucht klare fachliche Standards. Sonst trifft Quantität am Ende auf eine insgesamt sinkende Qualität. Nach den Corona-bedingten Lockdowns bestehen bei einigen Kindern ein erhöhter Förder- und Unterstützungsbedarf. Aus diesem Grund ist es unabdingbar, dass sie nun von qualifizierten Fachkräften aufgefangen und gefördert werden!

Der Rechtsanspruch auf **Ganztagsbetreuung im Grundschulalter** ab 2026 ist ein richtiger Schritt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch nach der Kita-Zeit zu fördern. Sicherlich wird dabei der rein quantitative Platzausbau kurzfristig im Vordergrund stehen. Dennoch müssen parallel mehrere Themen gleichzeitig bearbeitet werden: Die komba gewerkschaft nrw setzt sich schon seit langer Zeit für die Einführung gesetzlich geregelter Qualitätsstandards im Hinblick auf Rahmenbedingungen und Personalausstattung in der Offenen Ganztagsbetreuung (OGS) ein. In einer OGS findet bereits heute nicht nur ausschließlich Betreuung statt. Vielmehr bietet sie einen Dreiklang aus Bildungsarbeit, Betreuung und Erziehung.
Aktuell fehlen auch hier pädagogische Fachkräfte. Die Gründe sind vielfältig: Die dortigen qualitativen Rahmenbedingungen sind aktuell stark von den jeweiligen örtlichen Gegebenheiten abhängig. Die kommunale Politik prägt mit ihren unterschiedlichen Ausrichtungen und finanziellen Möglichkeiten den oft willkürlichen Status einer OGS entscheidend mit.

Nach den Corona-bedingten Einschränkungen für die Kinder und den daraus resultierenden Förder- und Unterstützungsbedarfen muss die OGS einem landesweiten Qualitätsstandard unterworfen werden, der eine gleichwertige Bildung auch nach dem Unterrichtsende für alle Kinder in NRW sicherstellt.

Qualitätsstandards sind auch für die Qualifikationsanforderungen des Personals erforderlich. Nach Ansicht der komba gewerkschaft nrw gilt auch im Bereich der OGS das Fachkräftegebot. Für das Bestandspersonal, aber auch im Sinne einer Attraktivitätssteigerung des Berufszweiges, müssen Vollzeitstellen im Bereich der OGS geschaffen werden. Befristungen dürfen nicht die Norm sein. Eine tarifrechtliche Eingruppierung muss die Basis für die Bezahlung der pädagogischen Fachkräfte bilden.

Zu den im o.g. Antrag explizit aufgeführten Punkten äußert die komba gewerkschaft nrw sich wie folgt:

- **Die Personalbemessung an tatsächlichem Arbeitsaufkommen und Anforderungen auszurichten**
  Die Personalbemessung muss insgesamt evaluiert werden. Insbesondere muss die Berechnung des Personals nach Buchungszeiten mit den Öffnungszeiten einer Kindertageseinrichtung in Einklang gebracht werden.

- **Die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Qualität der frühkindlichen Bildung durch eine verbindliche Festschreibung der Fachkraft-Kind-Relation im KiBiz zu stärken**
  Die Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen ist aus Sicht der komba gewerkschaft nrw unerlässlich für eine Steigerung der Attraktivität des Erzieher/innenberufes im Hinblick auf Personalgewinnung und auch für die Personalbindung.

  Wie bereits oben angemerkt, tragen sich derzeit nicht wenige Erzieherinnen und Erzieher mit dem Gedanken, das System Kita zu verlassen. Belastung und Überforderung sind an der Tagesordnung. Langzeiterkrankungen sind keine Seltenheit und verstärken die Belastung bei den verbliebenen Kolleginnen und Kollegen. Um die Attraktivität des Berufes zu steigern, sind verbesserte Arbeits- und Rahmenbedingungen ein wichtiger Baustein. Zufriedene Beschäftigte sind schließlich das beste Aushängeschild!

  Die Normierung einer kindgerechten Fachkraft-Kind-Relation, die eine tatsächliche frühkindliche Bildung ermöglicht, ist aus Sicht der komba gewerkschaft nrw dringend erforderlich. Die Bildung im frühen Kindesalter ist erwiesenermaßen

nicht geringer zu bewerten als die Bildung im Schulalter. Vielmehr bieten die Bildungsjahre bis zum Schuleintritt eines Kindes besondere Entwicklungs- und Lernchancen. Dort werden die Grundlagen für alle späteren Lernprozesse gelegt. Daher ist es zwingend erforderlich, dass in den Kindertageseinrichtungen eine ausreichende Zahl gut ausgebildeter Fachkräfte diese wichtige Aufgabe übernimmt. Es geht um nicht weniger als die späteren Bildungschancen jedes einzelnen Kindes.

Insbesondere darf der Fachkräftemangel aus Sicht der komba gewerkschaft nrw nicht dazu führen, dass aus Personalnot die Qualifikationsstandards für das Personal– auch nicht vorübergehend! – abgesenkt werden. Die fehlenden Fachkräfte dürfen nicht durch Personal unterschiedlicher, für die Ausübung des Erzieher/innenberufes jedoch ungeeigneter Professionen ersetzt werden. Dies ist allerdings nach Teil II und Teil III der derzeitigen Personalverordnung bereits möglich.

- **Pädagogische Fachkräfte durch Hauswirtschafts- und Verwaltungskräfte entlasten**
  Aus Sicht der komba gewerkschaft nrw ist es hilfreich, die bestehenden Fachkräfte bei nicht-pädagogischen Aufgaben durch unterstützendes Personal (z.B. Haushalts- und Verwaltungskräfte) zu entlasten. Ein Schritt in die richtige Richtung war das Alltagshelfer/innen-Programm in den Kitas während der Corona-Pandemie. Die komba gewerkschaft nrw hatte sich für die Fortsetzung und Verstetigung des Programms über den 31.07.2021 eingesetzt. Kita-Kolleginnen und Kollegen fühlten sich durch den Einsatz der Alltagshelfer/innen merklich entlastet und konnten sich ihrer eigentlichen Aufgabe widmen.

  Die nicht-pädagogischen Aufgaben, die von Unterstützungskräften ausgeübt werden, müssen jedoch genau definiert werden. Viele Aufgaben scheinen auf den ersten Blick nicht zwingend pädagogischer Art zu sein, dienen aber mittelbar der der Bindung und Erziehung, sodass diese zwingend in den Tätigkeitsbereich des pädagogischen Personals fallen müssen.

- **Anreize schaffen, damit Fachkräfte, die nicht in Vollzeit arbeiten, ihren Stundenumfang erhöhen**
  Grundsätzlich ist das Ansinnen, Anreize für eine Erhöhung der Arbeitsstunden für nicht Vollzeit-Beschäftigte zu schaffen, zu begrüßen. Auf dem Papier birgt die hohe Teilzeitquote ein großes Potential, um den Fachkräftemangel einzudämmen. Laut Fachkräftebarometer 2021 üben 60 Prozent der Beschäftigten in Kin-

dertageseinrichtungen ihre Beschäftigung in einer Wochenstundenzahl unterhalb einer Vollzeitbeschäftigung aus. Bei einem Großteil der Beschäftigten geschieht dies auf eigenen Wunsch. Lediglich 10 Prozent wünschen eine Vollzeitbeschäftigung, konnten aber kein entsprechendes Angebot finden.[3] Nach Erfahrung der komba gewerkschaft nrw lehnen die Fachkräfte ein Angebot zur Arbeitszeiterhöhung häufig aus familiären Gründen ab. Entsprechende Angebote der Träger liefen somit ins Leere.
Zudem erreichen uns derzeit vermehrt Anfragen zu den Möglichkeiten einer belastungsbedingten Verringerung der Arbeitszeit. Hinzu kommt, dass Beschäftigte den Regelrenteneintritt aufgrund von physischen und psychischen Belastungen oftmals nicht erreichen und unter finanziellen Einbußen schon früher in die Rente eintreten. Auch dadurch entstehen langfristig Personallücken.

- **Ausbildungskapazitäten im Rahmen der schulischen Ausbildung und der Praxisintegrierten Ausbildung zu erweitern**
  Die Erweiterung von Ausbildungskapazitäten ist eine der Stellschrauben für die Bewältigung des Fachkräftemangels. Bereits jetzt gibt es zu wenig Lehrpersonal für die Ausbildung der so dringend benötigten Fachkräfte. Die Ausbildung des Lehrpersonals ist nicht von heute auf morgen zu schaffen, dies benötigt Zeit.

  Wichtig ist es, die beiden derzeitigen Ausbildungssysteme nicht gegeneinander auszuspielen. Die praxisintegrierte Ausbildung hat den Vorteil der Zahlung einer Ausbildungsvergütung, die bisherige schulische Ausbildung bietet hingegen ein fundiertes Ausbildungs- und Vorbereitungsspektrum für erzieherische Berufe auch außerhalb des Systems Kita.

  Um die Bandbreite der möglichen Ausbildungen und Einsatzmöglichkeiten nicht über die Vorteile der praxisintegrierten Ausbildung zu verlieren, muss die bisherige schulische Ausbildung ebenfalls mit einem Ausbildungsentgelt versehen werden.

- **Programme für einen qualifizierten Seiteneinstieg zu fördern**
  Zur Bewältigung des Fachkräftemangels können Seiteneinsteigende sicher zu einem gewissen Teil beitragen. Die Qualifizierung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern muss mit einem qualitativ guten Ausbildungskonzept hinterlegt werden. Es darf nicht dazu führen, dass eine weitere (verminderte) Qualifikationsebene innerhalb der Fachkräfte eingeführt wird.

In den kommunalen Einrichtungen der **Kinder- und Jugendhilfe** ist die Personalsituation bereits seit Langem angespannt, da sich die Gewinnung von neuem Personal aus

[3] Deutsches Jugendinstitut, „Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021“.

vielerlei Gründen schwierig gestaltet. Aufgrund des Fachkräftemangels haben Studierende der Fachrichtung Soziale Arbeit an Fachhoch- oder Hochschulen oftmals bei Beendigung ihres Studiums oder schon während der Praxisphasen im Studium ein oder mehrere Job-Angebote, aus denen sie das für sich Attraktivste auswählen können.
Die Kommunale Sozialarbeit zählt hingegen aufgrund der nicht-adäquaten Bezahlung, geringem Ansehen in der Öffentlichkeit und einem großen Verantwortungsspektrum nicht zu den attraktiven Arbeitsbereichen. Zumindest ist die Zahl der Bewerbungen auf Stellenausschreibungen gering.

Außerdem wurde das Berufseinmündungsjahr im Rahmen des Vollzeitstudiums der Sozialen Arbeit abgeschafft. Dieses bot in der Vergangenheit für Arbeitgeber und Absolvierende gleichermaßen die gewinnbringende Möglichkeit, auszuloten, ob Aufgabe und Person zusammenpassen.

Die hohe Arbeitsbelastung in den verschiedenen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe wirkt darüber hinaus abschreckend.

Zudem verlassen viele Kolleginnen und Kollegen die Kommunale Sozialarbeit aufgrund der ungünstigen Rahmenbedingungen, wie z.B. zu hohe Fallzahlen, ständige Gesetzesänderungen und deren Umsetzung, Personalengpässe, mangelnde Anerkennung in der Öffentlichkeit und eine der Verantwortung nicht angemessene Bezahlung,

Um eine ausreichende Anzahl an Fachkräften für die Kommunale Soziale Arbeit gewinnen und binden zu können, muss dringend an vielen Stellschrauben gedreht werden. Dazu zählen:

Die bereits jetzt existierenden Möglichkeiten des dualen Studiums der Sozialen Arbeit müssen von den Kommunen verstärkt genutzt werden. Der duale Studiengang bietet eine Verzahnung zwischen Theorie und Praxis und damit für Studierende eine gute Möglichkeit, Einblick in künftige Arbeitsfelder zu erhalten. Für die Kommunen besteht im Umkehrschluss die Chance, frühzeitig gut qualifiziertes Personal an sich zu binden. Der Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) bietet zudem eine attraktive Bezahlung für dual Studierende.

Im Rahmen des Vollzeitstudiums müssen mehr Praxisanteile verankert werden. Das Berufseinmündungsjahr war eine gute Möglichkeit für Kommunen, neues Personal für die Arbeit zu begeistern und zu gewinnen. Mehr verpflichtende, längere Praxisanteile im Studium könnten den Wegfall des Berufseinmündungsjahres ausgleichen.

Zugleich müssen Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter für die Ausbildung und Einarbeitung in der Praxis qualifiziert werden. Kolleginnen und Kollegen, die als Praxisanleitung tätig sind, müssen von ihrer täglichen Fallbearbeitung entlastet werden. Zudem muss die erworbene Zusatzqualifikation finanziell honoriert werden.

Für die Einarbeitung bei Berufseinstieg oder Bereichswechsel müssen standardisierte Einarbeitungskonzepte erstellt werden, die eine qualifizierte Einarbeitung ermöglichen.

Für die Attraktivitätssteigerung der Berufe in der Kommunalen Sozialarbeit muss der Stellenplan erweitert und mehr Personal eingestellt werden.

Eine ausreichend große räumliche sowie der Zeit angemessene technische Büro- und Arbeitsausstattung müssen Standard sein und das Fundament für gute Rahmenbedingungen bilden.

Eine bessere, der Verantwortung angepasste Bezahlung ist zudem Dreh- und Angelpunkt einer optimierten Personalgewinnung. Beschäftigte mit vergleichbaren Bildungs- und Berufsabschlüssen, die bei Kommunen tätig sind, müssen gleich bezahlt werden.

Weiterhin ist das Ansehen der Tätigkeit in der Öffentlichkeit ein wichtiges Kriterium für die Gewinnung von Fachkräften: Die Kolleginnen und Kollegen wünschen sich oftmals mehr Rückhalt für Entscheidungen und Vorgänge von Verwaltungsspitze und Kommunalpolitik. Wenn in der Presse beispielsweise Vorgänge im Bereich von Kindeswohlgefährdung als Versäumnisse des Jugendamtes dargestellt werden, ohne die konkreten Hintergründe zu kennen, fehlt häufig die notwendige Unterstützung. Ein solches Image ist für die Gewinnung von Fachkräften nicht förderlich. Hier müssen die kommunalen Arbeitgeber mittels Kampagnen, aber auch durch konsequenten Rückhalt gegensteuern.

Es müssen Weiterbildungs- und Aufstiegschancen für die Kolleginnen und Kollegen in der Kommunalen Sozialarbeit geschaffen werden. Weiterentwicklung im Beruf muss als Perspektive vorhanden sein, um Personal gewinnen und halten zu können.

Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf wird für die Berufswahl immer entscheidender. Arbeitgeber, die das berücksichtigen und entsprechende Angebote machen, sind für Berufseinsteigende attraktiver. Auch die Möglichkeit, bei Bedarf örtlich und zeitlich flexibel arbeiten zu können, soweit dienstliche Belange dies zulassen, macht einen Arbeitgeber attraktiv.

Nicht zuletzt trägt auch ein ausgereiftes Gesundheitsmanagement zur Attraktivitätssteigerung bei. Ein bedarfsgerechtes Gesundheitsmanagementprogramm ist auch und insbesondere für Bestandsbeschäftigte sinnvoll, damit diese im Arbeitsleben gesund älter werden können. Dies ist vor allem im Hinblick auf die derzeitige Personalsituation wichtig. Das umfasst zugleich das Angebot von dauerhaft zur Verfügung stehender Supervision und im Bedarfsfall psychologischer Beratung.

Um Wissen und Knowhow von ausscheidenden Kolleginnen und Kollegen nicht zu verlieren, ist es wichtig, rechtzeitig einen Wissenstransfer nach einem möglichst standardisierten Konzept einzuleiten. Dazu zählt, dass die freiwerdende Stelle möglichst frühzeitig doppelt besetzt wird, um Wissen an die nachfolgende Person weitergeben zu können.

Zu den Forderungen im Antrag:

- **Studienplätze für Soziale Arbeit bzw. Sozialpädagogik auszubauen**
  Für den von der komba gewerkschaft nrw vertretenen Bereich der Kinder- und Jugendhilfe ist nicht abzusehen, ob ein Ausbau der Studienplatzkapazitäten als alleiniger Faktor zu einer erhöhten Einstellung von Fachkräften in der Kommunalen Sozialarbeit führen würde. Insgesamt würde eine Erhöhung der Studienkapazitäten jedoch mittelfristig sicherlich zu einer Zunahme der Bewerbungen bei den Kommunen führen.

- **Flächendeckende Supervision und Intervision in den Berufen der Kinder- und Jugendhilfe zu erstreben**
  Die komba gewerkschaft nrw fordert seit Langem die flächendeckende Einführung von Supervision in der Kinder- und Jugendhilfe als unerlässliches Hilfsmittel für eine qualitativ hochwertige Arbeit. Supervision muss dauerhaft installiert und angeboten werden. Sie darf nicht nach Kassenlage immer wieder neu beantragt werden müssen.

b) Gesundheit und Pflege

Die physische und psychische Belastung der Beschäftigten in der Pflege ist hoch. Der Verbleib im Beruf bis zum Renteneintritt ist für viele weder möglich noch erstrebenswert. Laut Gesundheitsreport 2019 der Techniker Krankenkasse[4] liegt die Altenpflege mit 6,94 Prozent über den krankheitsbedingten Fehlzeiten der Krankenpflege (6,02 Prozent) und deutlich über denen aller Berufstätigen (4,09 Prozent).

Die komba gewerkschaft nrw fordert, Personalführungsinstrumente umfassend und transparent zu etablieren sowie zu nutzen, damit Personalführung verantwortungsvoll und effektiv umgesetzt werden kann. Beschäftigte müssen aktiv und frühzeitig in die Personalplanung und deren Umsetzung einbezogen sowie Führungskräfte regelmäßig und umfassend geschult werden. Insbesondere ist ein gutes und zielführendes Gesundheitsmanagement flächendeckend zu etablieren bzw. auszubauen. Es ist sicherzustellen, dass eine psychosoziale Unterstützung zu Präventionszwecken jederzeit und kurz-

[4] Techniker Krankenkasse, Gesundheitsreport 2019 – Arbeitsunfähigkeiten.

fristig verfügbar ist. Lebensphasenorientierte Gesundheitsförderung und Aufgabenverteilung müssen frühzeitig eruiert werden, damit Beschäftigte lange im Beruf verbleiben können.

Zudem müssen Beschäftige im Alltag über Equipment für ein gesundes und sicheres Arbeiten verfügen und dies auch nutzen können. So bringen beispielsweise Umsetz- und Hebehilfen nichts, wenn das Personal nicht die Zeit oder die Kenntnis hat, arbeitserleichterndes und gesundheitsförderndes Equipment einzusetzen. Auch müssen Beschäftigte davor geschützt werden, Tätigkeiten auszuführen, die dazu geeignet sind, eigene körperliche Schäden zu erzeugen (z.B. alleiniges Heben von Bewohner/innen).

Insbesondere in der stationären Altenpflege ist die Quote der Teilzeitbeschäftigung auffällig hoch. Waren laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2005 bei 573.545 Beschäftigten insgesamt 202.764 in Vollzeit tätig, waren es in 2019 bei mittlerweile 796.489 Beschäftigten lediglich 231.847[5]. Auch kehren immer mehr Pflegekräfte dem Pflegeberuf den Rücken.

Dieser Zustand ist nicht nur bestimmten Lebensabschnitten geschuldet, sondern vor allem den schwierigen Arbeits- und Rahmenbedingungen. Viele Beschäftigte beginnen ihre Tätigkeit erst gar nicht in Vollzeit bzw. stocken nach einer Reduzierung nicht mehr auf. In der Quote der aufstockungsfähigen Arbeitsverhältnisse und der ehemaligen Pflegekräfte, die das System bereits verlassen haben, liegt ein enormes Potenzial. Es bietet vor allem derzeit eine große Möglichkeit, kurzfristig dem Fachkräftemangel sinnvoll und effektiv mit mehr Personal im System zu begegnen.

Die komba gewerkschaft nrw fordert daher, Konzepte und individuelle Anreize zu schaffen sowie Ideen zu entwickeln, dass eine Vollzeittätigkeit bzw. eine Rückkehr in die Pflege grundsätzlich attraktiv und tatsächlich umsetzbar ist. Dies gelingt in erster Linie über eine grundlegende Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen.

Ein Hand-in-Hand Arbeiten von Fach- und Assistenzkräften ist unerlässlich für eine qualitativ gute Pflege. Dabei erschweren jedoch insbesondere die Vielfalt und die uneinheitlichen Regelungen für die Ausbildung von Assistenz- und Hilfsberufen die Zusammenarbeit vor Ort. Auch sind die Aufgaben und das Verhältnis von Fach- und Assistenz- sowie Hilfskräften nicht geregelt.

Die komba gewerkschaft nrw fordert eine klare Linie bei der (Weiter-)Entwicklung der Assistenzausbildung, die dem tatsächlichen Bedarf und Einsatz entspricht. Ebenso müssen klare Aufgabenzuweisungen erfolgen, die eine qualitativ gute und professionelle Pflege zum Ziel haben. Assistenz- und Hilfskräfte werden ausschließlich zur Unterstützung der Pflegefachkräfte ausgebildet. Auch wenn der Standard der Ausbildung hin-

[5] Deutsches Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik, Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, Deutschlandergebnisse, 2020

sichtlich Stundenzahl und Vermittlung von Kompetenzen angehoben wurde und die generalisierte Assistenzausbildung in immer mehr Bundesländern Einzug hält, kann eine qualitativ hochwertige Pflege nur durch eine enge Zusammenarbeit von Pflegefach- und Assistenzkräften erreicht werden. Dies betrifft den gesamten Pflegeprozess, insbesondere aber die Bezugspflege.

Bereits bei Einführung des Pflegeberufegesetzes wies die komba gewerkschaft nrw darauf hin, dass die Neuausrichtung des Pflegeberufes nicht zu einer Arbeit „fern vom Bett“ führen darf. Daher bedarf es auf den Stationen bzw. in den Wohnbereichen einer ausgewogenen und angemessenen Quote von Pflegefach- und Assistenzkräften.

Das Fehlen von klaren und einheitliche Aufgabenzuweisungen und Quoten zwischen Fach- und- Hilfs- bzw. Assistenzkraft führt dazu, dass aufgrund der vielen (pflegefernen) Aufgaben die persönliche Bezugspflege zusehends leidet. Zeit für die Patient/innen und Bewohner/innen ist für das Sicherstellen einer adäquaten und qualitativ guten Pflege unverzichtbar.

Die komba gewerkschaft nrw fordert, dass das Pflegepersonal von pflegefernen Tätigkeiten, wie z.B. Verwaltungs- und Reinigungsaufgaben, entlastet werden muss. Diese zählen aus pflegerischer Sicht nicht zum Pflegeprozess. Zudem müssen Dokumentationspflichten reduziert bzw. vereinfacht werden. Auch ist eine Entlastung der Altenpflegekräfte analog der Krankenpflege vorzunehmen, indem entsprechendes Personal (z.B. Wohnbereichssekretär/innen) eingesetzt wird. Denkbar wäre beispielsweise auch die Einrichtung fester „Bürotage“ für Pflegekräfte, um eine Doppelbelastung zu vermeiden.

Bezugspflege wird im Rahmen der Pflegesatzverhandlungen unzureichend berücksichtigt. Sämtliche pflegerische und pflegeferne Tätigkeiten, also auch hauswirtschaftliche und solche der Verwaltung, werden zusammengefasst. Daher findet die Bezugspflege im berechneten und freigegebenen Zeitkontingent der Pflegekräfte letztlich nicht die nötige und angemessene Berücksichtigung. In der Krankenpflege werden die Pflegekosten hingegen losgelöst von der restlichen Finanzierung betrachtet. Auch wenn dieses System nicht frei von Mängeln ist, so zeigt sich doch die Wichtigkeit einer separaten Betrachtung der Pflege am Bett.

Die komba gewerkschaft nrw ist der Ansicht, dass die Bezugspflege insgesamt in der Berechnung im Rahmen der Pflegesatzverhandlungen entsprechend abgebildet werden muss. Um die adäquate Versorgung der Bewohner/innen und gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu gewährleisten, fordert die komba gewerkschaft nrw zudem, dass grundsätzlich eine von den Pflegegraden unabhängige Personalbemessung erfolgen muss.

Hinsichtlich der konkret aufgeworfenen Forderungen im Antrag nimmt die komba gewerkschaft nrw wie folgt Stellung:

- **Sich auf Bundesebene dafür einzusetzen, dass die Personaluntergrenzen in der stationären Pflege durch eine verbindliche, wissenschaftliche Personalbemessung ersetzt wird, die sich am tatsächlichen Pflegebedarf der Patientinnen und Patienten orientiert**

  Die komba gewerkschaft nrw fordert seit Langem, dass die Personaluntergrenzen in der stationären Pflege durch eine verbindliche, wissenschaftliche Personalbemessung ersetzt werden. Diese muss sich am tatsächlichen Pflegebedarf der Patientinnen und Patienten orientieren. Die komba gewerkschaft nrw unterstützt diesen Antrag uneingeschränkt.

- **berufsbegleitende Qualifizierungsmöglichkeiten für das bisherige Lehrpersonal an Pflegeschulen und für die Hebammenausbildung zu entwickeln,**
- **die Anzahl der Studienplätze für Hebammenkunde ausweiten,**

  Die komba gewerkschaft nrw hat die vorgenommene Aufwertung des Hebammenberufes, der mit der Akademisierung einhergeht, begrüßt. Dennoch ist die Situation in Deutschlands Kreißsälen besorgniserregend. Die herrschenden Zustände verändern sich durch eine Akademisierung des Hebammenberufes nicht. Die Geburtshilfe in Deutschland ist unterfinanziert und infolgedessen unterbesetzt. Das Betreiben einer Geburtenstation und insbesondere spontane Geburten sind in Deutschland wirtschaftlich gesehen unrentabel. Dies ist der Grund für zunehmende Schließungen von Geburtenstationen. Vor allem die Arbeits- und Rahmenbedingungen des Hebammenberufes werden oftmals als schwierig und unattraktiv empfunden. Der wichtige und zeitintensive intime Kontakt zwischen Hebammen, Schwangeren und Gebärenden muss immer mehr dem Wirtschaftlichkeitsgebot weichen.

  Die Personalsituation in den Kreißsälen ist häufig erschreckend. Dem noch vorhandenen Personal fehlt es an Zeit, sich ausreichend und umfassend um Gebärende kümmern zu können. Eine anzustrebende 1:1 Betreuung ist regelmäßig unmöglich. Vielmehr muss sich eine Hebamme um zwei bis drei Gebärende gleichzeitig kümmern.

  Die Teilzeitquote unter den in Krankenhäusern angestellten Hebammen ist mit rund 61 Prozent vergleichbar mit den in der Altenpflege tätigen Frauen (60 Prozent). Damit ist sie deutlich höher als die durchschnittliche Teilzeitquote der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen insgesamt (55 Prozent) oder

auch höher als im Gesamtbereich der Krankenpflege (43Prozent)[6]. Die Gründe hierfür liegen zum einen in den schwierigen Arbeits- und Rahmenbedingungen, aber vor allem in den besseren Verdienstmöglichkeiten, die mit einer zugleich ausgeübten Tätigkeit als selbständige Hebamme in der Nachsorge einhergehen.

Es bedarf daher dringend einer Änderung der Finanzierung und Ausgestaltung der Geburtshilfe in Deutschland. Insbesondere sind die Arbeits- und Rahmenbedingen sowie die Vergütung der in Krankenhäusern angestellten Hebammen deutlich zu verbessern. Nicht nur die Akademisierung hat daher tarifpolitische Gespräche und Verhandlungen zur Eingruppierung und Vergütung von Hebammen zur Folge, die wir über den dbb beamtenbund und tarifunion rechtzeitig mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) angehen werden. Die Thematik der ausreichend und wohnortnah vorhandenen Geburtenstationen ist zudem insbesondere im Rahmen der aktuellen Entscheidung und Diskussion über die Krankenhausbedarfsplanung NRW zu berücksichtigen.

- **interkulturelle Bildung in die Ausbildung und das Studium zu verankern, damit angehende Pflegekräfte auf die gesellschaftliche Vielfalt vorbereitet sind,**

Grundsätzlich ist anzumerken, dass das Bild der Pflegeberufe in der Gesellschaft verändert werden muss. Hier sollte bereits an den allgemeinbildenden Schulen angesetzt werden, um die elementare Bedeutung der Pflegeberufe und die vielfältigen Möglichkeiten des Berufes zu vermitteln. Bei der Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen sind Politik, Arbeitgeber und Gesellschaft gleichermaßen gefragt. Alle müssen dafür Sorge tragen, dass der Pflegeberuf für die aktuell Beschäftigten, den Nachwuchs sowie qualifizierte Quereinsteiger/innen attraktiver wird und es bleibt. Insbesondere muss sich die Haltung der Gesellschaft gegenüber sozialen Berufen verändern. Denn bei der Berufswahl wirken sich Faktoren wie Anerkennung und Wertschätzung eines Berufes auf die Entscheidung für oder gegen den jeweiligen Beruf aus. Die Corona-Pandemie hat die Systemrelevanz und den Stellenwert der Pflegeberufe eindrucksvoll verdeutlicht. Dies gilt es nach Meinung der komba gewerkschaft nrw nach dieser Pandemie weiterzutragen und dauerhaft bessere Arbeits- und Rahmenbedingungen zu schaffen, damit der Pflegeberuf erstrebenswert wird und bleibt. Qualitativ gute Pflege ist nicht selbstverständlich. Allen muss bewusst sein, dass nur mit qualifiziertem und motiviertem Pflegepersonal eine menschenwürdige Pflege möglich ist. Menschen für diesen Beruf zu begeistern, muss deshalb eines der Hauptziele sein.

[6] Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, Mai 2021

- **die weitere Einrichtung der Pflegekammer NRW wohlwollend zu begleiten und sie als sachverständiges Gremium bei Fragen zur Pflege anzuerkennen und einzubeziehen,**

Die komba gewerkschaft nrw hat sich seit Beginn der Diskussion kritisch-konstruktiv in den Errichtungsprozess eingebracht. Die Pflegekräfte haben eine aktive und kritische Mitgestaltung verdient! Deshalb sehen wir es als unseren Auftrag, die Stimme der Beschäftigten in den Errichtungsausschuss zu tragen statt nur Zaungast zu sein. Die komba gewerkschaft nrw ist als einzige tarifvertragsschließende Gewerkschaft in diesem Gremium vertreten.

Wir unterstützen prinzipiell jede Verbesserung für die Pflege. Ob dies allein durch eine Pflegekammer erzielt werden kann, haben wir bereits bei der Gründung infrage gestellt. Kritik geübt hat die komba gewerkschaft nrw beispielsweise an der Befragung ausschließlich ausgewählter Pflegekräfte in 2019. Eine ausreichende Legitimation für eine Pflegekammer sieht anders aus. Daher erwarten wir vor den nächsten Kammerwahlen in 2027 eine ehrliche Evaluierung in Form einer Vollbefragung. Ebenfalls kritisch geäußert haben wir uns im Gesetzgebungsverfahren zur Errichtung der Pflegekammer. Der Errichtungsausschuss hat sich u.a. mit einer Empfehlung zum Kammerbeitrag befasst. Eine durch die Politik vorgesehene Pflichtmitgliedschaft verbunden mit einem Pflichtbeitrag löst Bedenken aus. In der Beitragsdebatte haben wir im Errichtungsausschuss umfassend Kritik geübt. Vor allem haben wir gefordert:

1. vergünstigte Beiträge für Gewerkschaftsmitglieder. Ein gleichzeitiges Engagement in beiden Interessenvertretungen muss honoriert werden!

2. gestaffelter Beitrag nach Einkommen für mehr soziale Gerechtigkeit statt Einheitsbeitrag!

Es ist unerlässlich, dass ein Nebeneinander von Gewerkschaften und Pflegekammer existiert. Die Arbeit von Gewerkschaften bleibt auch mit Pflegekammer unverzichtbar. Gute und faire Arbeits- und Rahmenbedingungen können nur Gewerkschaften schaffen und erhalten. Daher braucht es auch in Zukunft starke Gewerkschaften für eine starke Stimme der Beschäftigten!

Die Einrichtung der Pflegekammer war ein politischer Akt. Daher ist es auch Aufgabe der Politik, diese Entscheidung weiter aktiv zu vertreten und zu tragen. Das ist bisher in Hinblick auf die Pflegenden, die diese Kammer künftig finanzieren, nach Ansicht der komba gewerkschaft nrw versäumt worden. Viele Pflegende sehen die Pflegekammer kritisch bis negativ. Dies vor allem aufgrund mangelnder Aufklärung und Transparenz. Wenn eine Berufsgruppe, die letztlich für die Arbeit der Pflegekammer zur Kasse gebeten wird, diese nicht trägt und unterstützt,

kann die Kammer keine glaubwürdige Legitimation für eine gute und zielführende Arbeit vorweisen. Viele Pflegende fühlen sich übergangen und nicht mitgenommen. Hier muss die Politik ansetzen.

Dem Argument, dass es bereits eine Vielzahl von Heilberufekammern gibt, ist die Sonderstellung der Pflegekammer innerhalb der Heilberufekammern entgegenzuhalten. Im Vergleich der Heilberufe nach dem Heilberufegesetz NRW stellt die Gruppe der Pflegeberufe in der Pflegekammer die finanziell schwächste Berufsgruppe dar. Insofern stellt ein Pflichtkammerbeitrag für die Pflegefachberufe unabhängig von der Ausgestaltung eine verhältnismäßig hohe Belastung dar. Hinzu kommt, dass die Pflegekammer die einzige unter den Heilberufen in NRW ist, deren Mitglieder fast ausschließlich abhängig beschäftigt sind. Ebenso bietet die Pflegekammer anders als die anderen Heilberufekammern keine eigene Versorgungseinrichtung, die aus Sicht der Kammermitglieder sehr attraktiv ist. Daher ist die Pflegekammer nur bedingt mit den anderen Heilberufekammern vergleichbar.

- **für Alleinerziehende in der Pflege ergänzende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, insbesondere in den Randzeiten, zu ermöglichen,**

  Die komba gewerkschaft nrw fordert seit geraumer Zeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende nicht ausschließlich aus einer Perspektive (Randzeitenbetreuung) zu betrachten. Kinder in den frühen Morgenstunden (vor 6:00 Uhr) oder am späten Abend (nach 18:00 Uhr) in Betreuungssystemen zu betreuen, entspricht unserer Meinung nach nicht dem Kindeswohl. Vielmehr sollten die Arbeitgeber mit Blick auf die wichtige Familienzeit Dienstpläne/Arbeitszeitmodelle so gestalten, dass diese für die außerordentlich belastete Gruppe der Alleinerziehenden besondere Arbeitszeiten ermöglichen. Es ist der falsche Ansatz, die Verantwortung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausschließlich auf die Betreuungssysteme zu verlagern.

Für Fragen zu den Ausführungen und für einen Austausch stehe ich Ihnen im Rahmen der Anhörung am 02. November 2021 gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Sandra van Heemskerk
Stellv. Landesvorsitzende