

22.06.2021

Antrag

der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

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

I. Ausgangslage

Die aktuelle Corona-Pandemie zeigt uns sehr deutlich, wie wichtig diejenigen in unserer Gesellschaft sind, die für Andere sorgen und sich um Andere kümmern. Diese Sorgearbeit findet in Familien oder Nachbarschaften statt, sie wird aber vor allem auch von den vielen tausend Menschen geleistet, die in sozialen-, pädagogischen- und Pflegeberufen (in den sogenannten Care-Berufen) arbeiten: zum Beispiel in Pflegeheimen, Krankenhäusern, in Kitas, in der Kindertagespflege, im offenen Jugendtreff oder Streetwork, in der Familienhilfe, der Förderung von Menschen mit Behinderung oder in Gewaltschutzeinrichtungen.

Durch die Pandemie sind die großen Belastungen für die Fachkräfte und die drohende Überlastung der sozialen Infrastruktur offen zu Tage getreten. Im Januar 2020 veröffentlichte das Institut der deutschen Wirtschaft Zahlen zur Engpassquote für 2019 – der Anteil der gemeldeten offenen Stellen, die aufgrund der Fachkräftengpässe schwer zu besetzen sind. Demnach lag die Engpassquote für Spezialistinnen und Spezialisten in Gesundheitsberufen wie Fachkrankenpflegerin und Fachkrankenpfleger sowie Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten in 152 von 156 untersuchten Regionen bei über 90 Prozent.¹

Auch die Vorsitzende des Errichtungsausschusses der Pflegekammer NRW, welcher die Einrichtung der Pflegekammer zum Frühjahr 2022 vorbereitet, betonte, dass im Jahr 2020 9.000 Pflegekräfte aus ihrem Beruf ausgestiegen sind.² Dass sich mittlerweile der Begriff des „Pflexit“ etabliert hat, zeigt, wie groß der Pflegenotstand ist.³

Auch im Bereich der Frühkindlichen Bildung ist der Fachkräftemangel akut. Das „Ländermonitoring Frühkindliche Bildungssysteme 2020“ der Bertelsmann-Stiftung zeigt für Nordrhein-Westfalen auf, dass 78 Prozent der Kinder in Gruppen mit nicht kindgerechten Personalschlüsseln – also von zu wenig Fachkräften – betreut werden. 70 Prozent der Kinder werden in nicht kindgerechten Gruppengrößen betreut. Der Fachkräftemangel in den Kindertageseinrichtungen stellt sich als ein Problem für das Bildungswesen in Deutschland dar. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) kommentierte das Problem:

¹ <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/beitrag/alexander-burstedde-susanne-seyda-woder-engpass-am-groessten-ist.html>

² <https://www.pflegekammer-nrw.de/2021/05/10/drei-fragen-an-sandra-postel-vorsitzende-des-errichtungsausschusses-der-pflegekammer-nordrhein-westfalen/>

³ <https://www.sueddeutsche.de/leben/soziales-muenster-kommt-der-pflexit-fundamentale-verbesserungen-gefordert-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-210512-99-568427>

„Fachkräftemangel an Schulen und Kitas erweist sich zunehmend als Achillesferse des deutschen Bildungswesens“.⁴

Der Fachkräftemangel ist in allen genannten Bereichen spürbar und wird sich in den nächsten Jahren absehbar verschärfen. Deshalb ist es wichtig jetzt gegenzusteuern. Denn qualifizierte Fachkräfte sind der Kern einer guten sozialen Infrastruktur und somit Kitt unserer Gesellschaft.

Gute Arbeit heißt: Gestaltungsmöglichkeiten, Arbeitsbedingungen, Wertschätzung schaffen

Gerade Tätige in Care- und Pflege-Berufen üben diese Tätigkeiten zumeist aus Berufung und Überzeugung aus. Dennoch müssen wir Care-Arbeit zukunftsfähig organisieren und soziale Berufe attraktiver machen und so gestalten, dass die Fachkräfte ihren Beruf langfristig ausüben können und wollen. Ob ein Berufsfeld oder Arbeitsplatz attraktiv ist oder nicht, hängt maßgeblich von drei Faktoren ab:

- Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und die Möglichkeit zur Mitbestimmung
- Arbeitsbelastungen und Arbeitsintensität
- gesellschaftliche und finanzielle Wertschätzung

Die Corona-Pandemie hat die besondere gesellschaftliche Bedeutung der Care-Berufe, aber vor allem die Schieflage der Rahmenbedingungen im gesamten sozialen Sektor deutlich gemacht. In der Corona-Krise wurden soziale, haushaltsnahe, gesundheitliche und erziehende Berufsgruppen als systemrelevant eingeordnet und ihr essentieller Beitrag zum Zusammenhalt der Gesellschaft immer wieder unterstrichen. Trotzdem bildet sich dies bislang nur unzureichend in der gesellschaftlichen Wertschätzung, vor allem aber bei Arbeitsbedingungen und Bezahlung ab. Menschen, die in diesen Berufen arbeiten, erhalten meist ein unterdurchschnittliches Gehalt und haben ein hohes Risiko im Alter von Armut betroffen zu sein. Darüber hinaus führen belastende Arbeitsbedingungen häufig zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen, sinkender Arbeitszufriedenheit und nicht selten auch zum Ausstieg aus diesem Berufsbereich.

Daher gilt es genau an diesen Stellschrauben zu drehen, um die Berufsfelder attraktiv und zukunftssicher zu gestalten. Denn im Zentrum von Care-Berufen steht der Mensch selbst und so zeigt sich im Umgang mit jenen, die für die Schwächsten in der Gesellschaft sorgen, wie es um die Solidarität in unserer Gesellschaft steht.

Perspektiven schaffen und Mitbestimmung ermöglichen

Der Forschungsbericht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „Kindertagesbetreuung & Pflege – attraktive Berufe?“, für den Jugendliche und junge Erwachsene im Alter zwischen 14 und 20 Jahren befragt wurden, zeigt Perspektiven auf. 24 Prozent der Befragten können sich gut oder sogar sehr gut vorstellen in der Kindertagesbetreuung zu arbeiten. Eine Arbeit in der Pflege können sich 21 Prozent der Befragten vorstellen. Diese Berufe werden von den Jugendlichen und jungen Menschen als anspruchsvoll und abwechslungsreich betrachtet. Allerdings erfüllen diese Berufe auch nur

⁴ <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/oecd-studie-gew-kritisiert-fachkraeftemangel-ausgeblendet/>

teilweise die Kriterien der Befragten. So bewerten sie die Weiterentwicklungschancen kritisch und das Gehalt zu gering.⁵

Auch die Ausbildungsplätze spielen für die Fachkräftegewinnung in den Bereichen der Kindertagesbetreuung und der Pflege eine gewichtige Rolle.

Für den Bereich der Kindertagesbetreuung sind laut Ver.di NRW zu wenig Kapazitäten an den Schulen vorhanden.⁶ Die Antwort auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Josefine Paul (Bündnis 90/DIE GRÜNEN) „Fachkräftemangel in Kindertageseinrichtungen“ (Drs. 17/13191) zeigt, dass sich seit 2017/18 die Zahlen der in Ausbildung befindlichen Erzieherinnen und Erzieher sowie Ergänzungskräfte nur geringfügig verändert haben. Bei den Erzieherinnen und Erziehern in einer praxisorientierten Ausbildung ist der Zuwachs deutlicher. Um den Fachkräftemangel bekämpfen zu können, braucht es genug Lehrkräfte, die die Fachkräfte ausbilden, um so auch die Kapazitäten für Ausbildungsplätze erweitern zu können.

Bei der Akademisierung der Hebammenausbildung zeigt sich, dass gerade in solchen Umstrukturierungsprozessen Lehrkräfte fehlen, wenn die Anforderungen an die formale Qualifikation steigen, weil beispielsweise ein Hochschulabschluss vorausgesetzt wird, es aber bisher kaum Studiengänge und damit Fachkräfte mit Hochschulabschluss gibt. Hier müssen Übergangslösungen und ausreichend berufs begleitende Qualifikationsmöglichkeiten für das bisherige Lehrpersonal geschaffen werden.

Auch in Care- und Pflegeberufen müssen die Beschäftigten die Möglichkeit haben, sich beruflich weiterzuentwickeln und Jobperspektiven eröffnet zu bekommen. Die Teilakademisierung der Pflege muss sich in der Bezahlung und Tätigkeitsbeschreibung der akademisierten Pflegefachkräfte niederschlagen.

Darüber hinaus sind gute Arbeitsbedingungen und eine angemessene Entlohnung zentrale Bausteine der Fachkräftegewinnung und -sicherung. Dazu gehört auch die Möglichkeit, auf Missstände aufmerksam zu machen und entsprechende Bedürfnisse artikulieren zu können. Die Einrichtung einer Pflegekammer NRW ist damit ein wichtiger Schritt, der zu unterstützen ist. In Zukunft wird sie dafür verantwortlich sein, als Stimme der Pflegenden die beruflichen Belange zu fördern, sich bei Gesetzgebungsprozessen zu beteiligen, Qualitätsstandards zu setzen und zu überwachen, um eine professionelle Pflege für unsere Gesellschaft sicherzustellen. Die Erfahrung aus anderen Bundesländern wie Schleswig-Holstein und Niedersachsen zeigt, dass eine erfolgreiche Pflegekammer nur dann gelingt, wenn alle Akteure in der Pflegelandschaft, allen voran die Gewerkschaften, die Verbände und andere Berufskammern den Prozess mit ihrer Expertise konstruktiv mitbegleiten und in Dialog miteinander treten. Gelingt diese übergreifende Zusammenarbeit, können zukünftig relevante und attraktive Aus- und Weiterbildungskonzepte, etwa zur interkulturellen Bildung, entstehen, die neue Kompetenzen vermitteln und Aufstiegschancen ermöglichen. Gleichzeitig müssen die Gewerkschaften und Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich gestärkt werden, damit allgemein verbindliche Entlohnung und gute Arbeitsbedingungen der Standard werden.

5

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/163902/f48b9978e967b6229266174e51fc4191/kindertagesbetreuung-und-pflege-attraktive-berufe-sinus-data.pdf>

⁶ <https://www.waz.de/politik/landespolitik/verdi-nrw-kita-offensive-nicht-zu-ende-gedacht-id232511689.html>

Die Arbeitsbelastung und -intensität anpassen und zukunftsfähig machen

Gerade in Pflegeberufen sind körperliche und psychische Belastungen Teil des Arbeitsalltags. Ziel, insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, muss sein, die Gesundheit und damit die Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Insbesondere technische Arbeitshilfen können zu einer Entlastung führen, sind aber nur bedingt in den verschiedenen Pflegesituationen vorhanden. Bei der Entwicklung und Einführung digitaler Systeme müssen die Fachkräfte einbezogen werden, damit sie tatsächlich eine Entlastung erfahren und die Hilfsmittel gut angenommen werden.

Ein weiterer Punkt stellen lange Arbeitszeiten und ungünstige Schichtarbeiten dar. Die Einhaltung von Ruhezeiten kann durch eine elektronische und fälschungssichere Arbeitszeitdokumentation überprüft werden. Mittelfristig muss eine Personalaufstockung erfolgen, die flexible Arbeitszeitmodelle ermöglicht. Nicht zuletzt sind Fachkräfte in Gesundheits-, Pflege- und Erziehungsberufen zu stark mit Verwaltungstätigkeiten belastet. Daher gilt es, entsprechende Verwaltungsaufgaben sowie Tätigkeiten, die eine Hilfskraft ausüben kann, zu identifizieren und klar voneinander zu trennen. Hier ergeben sich auch neue Arbeitsplätze.

Gesellschaftliche und finanzielle Wertschätzung steigern

Wer sich entscheidet, in einem Sozial-, erzieherischen oder Pflegeberuf zu arbeiten, verdient Anerkennung. Erst die Corona-Pandemie hat dazu geführt, dass gesellschaftlich breit die Anerkennung und Wertschätzung diskutiert wurde. Diese Anerkennung und Wertschätzung muss sich auch bei den Fachkräften zeigen. Dazu gehören auch flexiblere Ausbildungsbedingungen, sowie ein Stellenschlüssel, der flexiblere Arbeitsmodelle zulässt, so dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert wird. Zudem ist eine Ausbildungsvergütung in den erzieherischen Ausbildungen zentral. Auch in den Heilberufen muss mittelfristig das Schulgeld abgeschafft werden und eine faire Ausbildungsvergütung gezahlt werden.

Genauso zentral ist es, die Berufe in der Gesellschaft aufzuwerten. Hierzu soll eine Ausbildungsinitiative für Pflegekräfte und Care-Berufe erarbeitet werden.

Der Großteil der Beschäftigten in den Gesundheits- und Erziehungsberufen ist weiblich. Über 80% der beruflichen Care-Arbeit wird von Frauen geleistet. Dazu kommt, dass Frauen auch den weitaus größeren Teil der privaten Sorgearbeit leisten. Für viele Frauen ist die Vereinbarkeit von beruflicher Care-Arbeit und familiärer Sorgearbeit eine zusätzliche Herausforderung. Insbesondere Alleinerziehende sehen sich oft mit zusätzlichen Hürden konfrontiert.

Der Forschungsbericht „Kindertagesbetreuung & Pflege – attraktive Berufe?“ stellt fest, dass 85 Prozent der Jugendlichen Berufe in der Kindertagesbetreuung und Pflege als Aufgabe sowohl für Frauen als auch für Männer sehen. Dennoch wäre es jedem vierten jungen Mann eher unangenehm, wenn Freunde mitbekämen, dass sie sich für einen Beruf in diesem Bereich interessierten. Zudem gehen junge Männer davon aus, dass sie in der Partnerschaft und Familie das Haupteinkommen verdienen, was mit einem Beruf im Bereich der Kindertagesbetreuung oder Pflege bedingt möglich sei.⁷ Um mehr männliche Fachkräfte für

7

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/163902/f48b9978e967b6229266174e51fc4191/kindertagesbetreuung-und-pflege-attraktive-berufe-sinus-data.pdf>

die Berufe in der Care-Arbeit zu gewinnen, braucht es weiterhin Kampagnen zur Fachkräftegewinnung wie etwa „Boys' Day“, „Mehr Männer in KITAS“ oder „Klischeefrei“. Solche Kampagnen helfen stereotype Rollenverteilungen, Klischees und Statusverluste abzubauen und Männern den Einstieg in den Care-Sektor zu erleichtern.

II. Feststellungen

Der Landtag stellt fest,

1. dass Care-Arbeit ein Grundpfeiler unseres gesellschaftlichen Zusammenhalts ist und mehr Wertschätzung, Sichtbarkeit und Anerkennung verdient,
2. dass gute Arbeitsbedingungen, eine angemessene Entlohnung sowie berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zentrale Bausteine der Fachkräftegewinnung sind,
3. dass der Fachkräftemangel auf verschiedenen komplexen Zusammenhängen beruht, die eines kohärenten Gesamtansatzes bedürfen. Faktoren der Wertschätzung, Arbeitsbedingungen, Vergütung und Mitbestimmung sind dabei wichtige Faktoren, auf die Politik und Berufsstände eine Antwort finden müssen.

III. Beschluss

Der Landtag fordert die Landesregierung auf,

Kindertagesbetreuung

1. die Personalbemessung an tatsächlichem Arbeitsaufkommen und Anforderungen auszurichten,
2. die Arbeitsbedingungen zu verbessern und Qualität in der frühkindlichen Bildung durch eine verbindliche Festschreibung der Fachkraft-Kind-Relation im KiBiz zu stärken,
3. pädagogische Fachkräfte durch Hauswirtschafts- und Verwaltungskräfte zu entlasten,
4. Anreize zu schaffen, damit Fachkräfte, die nicht in Vollzeit arbeiten, ihren Stundenumfang erhöhen,
5. Ausbildungskapazitäten im Rahmen der schulischen Ausbildung und der Praxisintegrierten Ausbildung zu erweitern,
6. Programme für einen qualifizierten Seiteneinstieg zu fördern,

Kinder- und Jugendhilfe

7. Studienplätze für Soziale Arbeit bzw. Sozialpädagogik auszubauen,
8. Flächendeckende Supervision und Intervision in den Berufen der Kinder- und Jugendhilfe zu erstreben,

Pflege- und Gesundheitsberufe

9. 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,

10. berufsbegleitende Qualifizierungsmöglichkeiten für das bisherige Lehrpersonal an Pflegeschulen und für die Hebammenausbildung zu entwickeln,
11. die Anzahl der Studienplätze für Hebammenkunde ausweiten,
12. interkulturelle Bildung in die Ausbildung und das Studium zu verankern, damit angehende Pflegekräfte auf die gesellschaftliche Vielfalt vorbereitet sind,
13. die weitere Einrichtung der Pflegekammer NRW wohlwollend zu begleiten und sie als sachverständiges Gremium bei Fragen zur Pflege anzuerkennen und einzubeziehen,
14. für Alleinerziehende in der Pflege ergänzende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, insbesondere in den Randzeiten, zu ermöglichen,

Care-Berufe allgemein

15. einen Care-Bericht regelmäßig für alle Bereiche der bezahlten und unbezahlten Care-Arbeit in NRW zu veröffentlichen,
16. die Digitalisierung in der Trägerlandschaft in Nordrhein-Westfalen durch einen „Digitalbonus“ zu unterstützen,
17. Ausbildung für soziale Berufe kostenfrei zu gestalten und zu vergüten,
18. eine Ausbildungsoffensive zur Fachkräftegewinnung für die verschiedenen Care-Berufe zu beginnen,
19. ein öffentlichkeitswirksame Kampagne ins Leben zu rufen, die die Care-Berufe in seinen verschiedenen Facetten abbildet, aufwertet und mögliche Nachwuchskräfte, darunter auch Jungen und Männer, anspricht,
20. Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zu verbessern und zu erleichtern,
21. einen Länder-Corona-Bonus für die Care-Berufe auszuzahlen, die in einem besonderem Maße während der Corona-Pandemie belastet waren,
22. ein Gutscheinsystem für haushaltsnahen Dienstleistungen einzurichten, das arme Familien und Familien mit besonderen Bedarfen, insbesondere Alleinerziehende, entlastet und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Care-Berufen fördert.

Josefine Paul
Verena Schäffer
Mehrdad Mostofizadeh

und Fraktion