

YES WE CARE

**SOZIALE
BERUFE
STÄRKEN**

**BÜNDNIS 90
DIE GRÜNEN**
LANDTAG BAYERN



INHALT

Yes, we care! Soziale Berufe stärken

	Seite
I. Abstract	3
II. GRÜNE Zielvision	3
III. Situationsanalyse	4
IV. Soziale Berufe stärken: konkret in den Arbeitsfeldern ansetzen!	5
1. Pflege	5
2. Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE)	8
3. Kinder- und Jugendhilfe	11
V. Soziale Berufe stärken: den richtigen Rahmen geben!	14
1. Geschlechtergerechtigkeit voranbringen	14
1.1 Equal Pay	15
1.2 Berufsbilder Gender-neutral vermitteln	15
1.3 Gendergerechte Investitionen	16
2. Weiterbildung und Qualifizierung stärken	16
2.1 Bildungsfreistellung	17
2.2 Teilzeit-Ausbildung	17
2.3 Weiterbildungsgeld	17
2.4 Einstiegsmöglichkeiten für Migrant*innen	17

I. ABSTRACT

Alle Menschen waren oder sind früher oder später selbst oder indirekt auf Fürsorge, Pflege, Erziehung, Begleitung – Care-Arbeit – angewiesen. Ob es die Kita für die eigenen Kinder, die Pflege der Großeltern, die Versorgung von Menschen mit Behinderungen, ob es Beratung in Notlagen, Streetwork, Jugendsozialarbeit in der Schule, Hilfen zur Erziehung in schwierigen Familienphasen oder stationäres Jugendwohnen ist – wir alle sind auf Care-Arbeit und damit auf professionelle Care-Gebende angewiesen. **Unsere Fachkräfte der Pflege, frühkindlichen Bildung und Kinder- und Jugendhilfe sind essenziell für den sozialen Zusammenhalt**, denn sie wirken Ausgrenzung entgegen, verhindern, dass Menschen abgehängt werden, ermöglichen Zugang, Anschluss und Wiedereinstieg und eröffnen Perspektiven. Die Anforderungen wachsen stetig und die Arbeitsbelastung in diesen Berufsfeldern steigt nicht zuletzt aufgrund des schon heute spürbaren Fachkräftemangels. Wir Grüne in Bayern möchten die **Länderkompetenz für die Gesundheits- und Erziehungsberufe nutzen** und konkret in den Arbeitsfeldern der Pflege, frühkindlichen Bildung sowie der Kinder- und Jugendhilfe ansetzen. Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen müssen im Freistaat verbessert und die Attraktivität der Care-Berufe gesteigert werden. Außerdem gilt es den Rahmen richtig zu setzen: Geschlechtergerechtigkeit gehört zur DNA unserer grünen Politik und diese denken wir gerade bei sozialen Berufen, die in großer Mehrheit von Frauen ausgeübt werden, immer mit. Zudem möchten wir Weiterbildungs- und Einstiegsangebote ausbauen – um hohe Qualität auch im Jobverlauf zu sichern und z.B. Migrant*innen den Weg in Care-Berufe zu eröffnen. Vielfalt in sozialen Berufen ist ein wesentliches Merkmal der Adressatengruppen, wir möchten diese auch auf Seiten der professionellen Care-Gebenden fördern.

II. GRÜNE ZIELVISION

Menschen, die in sozialen Berufen tätig sind, setzen sich für andere Menschen ein: sie pflegen, erziehen, therapieren, bilden, betreuen und beraten, sie sind professionelle Helfer*innen in unterschiedlichsten (Not-) Situationen. Von Krankenhäusern, Senior*innenheimen, Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen bis hin zu Kitas, Jugendämtern oder Jugendwohngruppen: die Sorge für andere, Care-Arbeit, ist keine Privatangelegenheit, sondern eine gesellschaftliche Aufgabe. Auch die Corona-Pandemie führt uns nicht nur unsere Abhängigkeit vom Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialsystem unserer Gesellschaft vor Augen, sondern legt die großen Herausforderungen und Belastungen für unsere Fachkräfte in der Pflege, frühkindlichen Bildung und in der Kinder- und Jugendhilfe erneut offen. Die Krise kann damit auch endlich eine Chance sein – wenn wir nicht nur Boni verteilen und Beifall klatschen, sondern **Care-Arbeit – solidarischer und zukunftsfähig organisieren und finanzieren**. Hier setzen wir GRÜNE an. Wir treten ein für eine stärkere, gesellschaftliche Anerkennung von sozialen Berufen, die ihrem bedeutenden Stellenwert in unserer Gesellschaft gerecht wird. Wir wollen weg von „Frauenberufen“, hin zu Geschlechtergerechtigkeit und gelebter Vielfalt. Wir wollen weg von „Herzensberufen“, hin zur Anerkennung dessen, was Care-Berufe sind: eine **anspruchsvolle Profession**. Anerkennung muss sich dabei auch tatsächlich auszahlen – Beifall allein reicht bei Weitem nicht. Wir Grüne möchten die **Arbeitsbedingungen** für Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe und frühkindlichen Bildung sowie der Pflege verbessern, eine angemessene Entlohnung erreichen, Weiterentwicklungsmöglichkeiten schaffen, dem Fachkräftemangel mit guten Ideen begegnen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

III. SITUATIONSANALYSE

Erzieher*innen, Sozialpädagog*innen und Pflegekräfte sind die tragenden Säulen unseres Sozial- und Gesundheitssystems und damit unserer Gesellschaft als Ganzes. Die gesellschaftliche Anerkennung und die Rahmenbedingungen von Care-Arbeit spiegeln diese Relevanz noch lange nicht wider, im Gegenteil: nach wie sind sie „**Frauenberufe**“ – Arbeitnehmer*innen in sozialen Berufen sind zu über 75% Frauen.¹ Oft werden die sozialen Berufsfelder auch als „Herzensberufe“ abgetan, statt als anspruchsvolle und komplexe Profession. Nach wie vor sind auch die **Arbeitsbedingungen in diesen Berufszweigen zu oft prekär**: keine Bezahlung in der Ausbildung, Unterbezahlung im Job, viele Überstunden, oft anstrengende Schichtarbeit, hohe körperliche und psychische Arbeitsbelastung und mangelnde Weiterentwicklungsmöglichkeiten prägen den Arbeitsalltag für viele Fachkräfte der frühkindlichen Bildung, Kinder- und Jugendhilfe ebenso wie der Pflege. Von Vereinbarkeit von Familie und Beruf und guter Work-Life-Balance kann angesichts dieser Herausforderungen kaum die Rede sein. Nicht zuletzt aufgrund der unattraktiven Rahmenbedingungen sind wir in Care-Berufen schon heute mit einem massiven **Fachkräftemangel** konfrontiert. Dieser wiederum verschärft die Arbeitsbelastung in den Einrichtungen und Organisationen des Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsbereichs. Vor allem angemessene Betreuungsschlüssel und Fallzahlen, die dafür sorgen, dass Fachkräften ausreichend Zeit für ihre professionelle Care-Arbeit zur Verfügung steht, wären jedoch ein wesentlicher Faktor im Kampf für bessere Arbeitsbedingungen und die Steigerung der Attraktivität der Berufe.

Um möglichst schnell mehr Personal zu gewinnen, greift die Staatsregierung oft zu Maßnahmen, die die Qualitätssicherung erschweren und ein **Aufweichen des Fachkräftegebots** mit sich bringen. Das lehnen wir ab! Denn in unseren Kitas, Krankenhäusern, Alten- und Senior*innenheimen, Einrichtungen der Behindertenhilfe, Jugendzentren oder Jugendämtern brauchen wir unbedingt qualifiziertes Personal. Nicht zuletzt, weil die Anforderungen in diesen Berufsfeldern stetig steigen. In der Kinder- und Jugendhilfe begegnen den Fachkräften traumatisierte Familien, Kinder mit verschiedenen Behinderungen, bildungsferne, überforderte und belastete Eltern, Menschen mit Migrationsgeschichte oder Fluchterfahrung. Psychische Erkrankungen der Erwachsenen und der Kinder treten häufig auf und insgesamt nehmen sowohl die Komplexität als auch die Anzahl der Fälle und Förderbedarfe stetig zu.

Auch das Feld der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) hat sich weiterentwickelt: in Krippen, Kitas und Kindertagespflegestellen wird heute viel mehr gemacht als „nur“ betreut. Frühpädagogische Fachkräfte bilden, erziehen, fördern Inklusion, beraten Eltern, ermöglichen kompensatorische Förderung, unterstützen den kindlichen Spracherwerb, kooperieren im Idealfall mit Schulen, Vereinen und anderen Akteur*innen im Sozialraum, um Kindern bestmögliches Aufwachsen zu ermöglichen und entwickeln die Kita zum Familienzentrum des Quartiers. Gleichzeitig steigen **Dokumentations- und Bürokratieaufwand** – zulasten der Zeit für unmittelbare pädagogische Arbeit.

Der Wandel im Berufsfeld der Pflege tritt mit großen Schritten voran. Die demografische Entwicklung und der medizinische Fortschritt führen dazu, dass in Deutschland immer mehr Menschen immer älter werden. Damit geht die Zunahme chronischer Erkrankungen und Multimorbidität einher, was zu neuen Herausforderungen in der Versorgung von kranken Menschen und (jungen) Pflegebedürftigen führt. Durch den Fachkräftemangel in der professionellen Pflege versorgen immer weniger Pflegekräfte immer mehr Pflegebedürftige. Gleichzeitig wirken Digitalisierung sowie neue Diagnose- und Therapiemöglichkeiten auf die Pflege und die Versorgung ein. Dabei erfordern Kenntnisse im Umgang mit technischen Assistenzsystemen, der steigende Versorgungsbedarf im häuslichen und ambulanten Sektor, eine interdisziplinäre und multiprofessionelle Zusammenarbeit der Fachkräfte. All das verändert das Profil und erhöht die **Anforderungen an die Fachkräfte der Pflege**. Um künftig qualitativ hochwertig Menschen versorgen zu können, bedarf es einer engen Zusammenarbeit aller Gesundheitsberufe auf Augenhöhe.

¹ Deutscher Frauenrat. Abgerufen unter: <https://www.frauenrat.de/systemrelevant-und-unverzichtbar-traegerinnen-und-verliererinnen-eines-systems/>

Kurzum – vieles passt nicht zusammen: die Gesellschaft ist auf professionelle Care-Gebende angewiesen, die Regierung schafft es jedoch nicht, ihnen attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten und damit ausreichend qualifizierte und engagierte Fachkräfte zu gewinnen. Wir brauchen unbedingt mehr Personal in allen Care-Bereichen, können uns jedoch ein Aufweichen des Fachkräftegebots aufgrund der zunehmend komplexen Aufgabenbereiche nicht leisten. Wir Landtags-Grüne bringen mit diesem Papier Ideen ein, wie wir einerseits die Arbeitsfelder Pflege, frühkindliche Bildung und Kinder- und Jugendhilfe verbessern und andererseits die Rahmenbedingungen zukunftsfest und (geschlechter)gerecht gestalten.

IV. SOZIALE BERUFE STÄRKEN: Konkret in den Arbeitsfeldern ansetzen!

1. Pflege

Wir Grüne setzen uns für eine Pflegepolitik ein, die das gesellschaftliche Potenzial aller Pflegeberufe in ihrer fachlichen Expertise anerkennt. Als Anfang des Jahres die Weltgesundheitsorganisation (WHO) das Jahr 2020 als „Jahr der Pflegenden und Hebammen“ ausgerufen hat, wusste noch niemand, wie Recht sie behalten sollte und in welcher Form „die Pflege“ in Erscheinung treten wird. Als die Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 ihren Lauf nahm, gehörten die Pflegefachberufe plötzlich und sichtbar zu den für die Gesellschaft geschätzten und wertvollsten Berufen. Sie waren vorher nicht weniger wichtig gewesen, es war nur leichter, sie zu übersehen. Der Bedarf an Pflegefachkräften ist enorm und wir Grüne wollen vor allem eins: dem Klatschen auf den Balkonen konkrete Taten folgen lassen. Wir setzen uns für eine Pflegepolitik ein, die Pflegeberufe in ihrer fachlichen Expertise nicht nur wahrnimmt, sondern dauerhaft, auch monetär honoriert und gezielt angemessene Arbeitsbedingungen schafft, unter denen gutes Arbeiten (wieder) möglich wird. Eine aktuelle Studie der Vereinigung der bayerischen Wirtschaft (VbW) zur „Pflegetandschaft in Bayern“ zeigt einmal mehr die angespannte Personalsituation. **Der Studie zufolge arbeiteten 2019 in Bayern rund 243.000² Menschen in der Pflege**, davon mehr als **80 Prozent Frauen**. Die Hälfte aller Beschäftigten arbeitete in Teilzeit. Die Entwicklung des Bedarfs an Pflegepersonal wird sich weiter zuspitzen. So wird für Bayern **bis 2030 der Bedarf auf 34.000 Pflegekräften** prognostiziert. Nach Schätzung von Ver.di Bayern fehlen allein in den Kliniken 12.000 Fachkräfte.³ Gleichzeitig steigt die Anzahl der 65-Jährigen oder Älteren, voraussichtlich von rund 2,6 Mio. Personen in 2017 auf 3,6 Mio. im Jahr 2037. Knapp **480.000 Menschen in Bayern werden im Jahr 2030 pflegebedürftig sein**.⁴ Auch die Zahl der Demenzerkrankten in Bayern wird von derzeit 240.000 auf 300.000 bis 2030 steigen. Die Studie der Vereinigung der bayerischen Wirtschaft zeigt außerdem, dass 46% von rund 50.000 Stellenanzeigen im ländlichen Raum auf die Altenpflege entfallen, in Städten mit mehr als 100.000 Einwohner*innen sind es etwa 28% und die restlichen 36% verteilen sich auf kleinere Städte. Altenpfleger*innen werden in der Stadt und auf dem Land gesucht.

Eine alleinige Steigerung der Gehälter ist nicht ausreichend, um zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen, oder die bereits tätigen dazu zu motivieren, mit höheren Stellenumfängen zu arbeiten. Wir Grüne setzen uns ein für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die einen ausreichenden Personalschlüssel vorhalten. Zusätzlich wollen wir die Mitarbeiter*innengesundheit in den Kliniken und Einrichtungen stärken und einen besonderen Fokus auf die Schüler und Schülerinnen sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten legen.⁵ Deswegen setzen wir Grüne uns für folgende Punkte ein:

² Davon entfallen lt. der Studie etwa 66% auf Gesundheits- und Krankenpflege, dem Rettungsdienst sowie der Geburtshilfe und knapp 34% auf die Altenpflege.

³ Ver.di (2018): In Bayerns Krankenhäuser fehlen 12.000 Pflegekräfte Abgerufen unter: <https://gesundheit-soziales-bayern.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++1e283ce6-746a-11e8-9800-52540066e5a9>

⁴ Vereinigung der bayerischen Wirtschaft e.V. (2012): Eine Studie der Prognos AG. Pflegetandschaft 2030.

⁵ Vereinigung der bayerischen Wirtschaft e.V. (2020): Zukunft der Pflege in Bayern – eine Big Data Analyse der Herausforderungen und Chancen. Abgerufen unter: https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Sozialpolitik/2020/Downloads/Studie-Pflegetandschaft_Juni-2020-2.pdf

Die **Reform der Pflegeausbildung** möchten wir weiter ausarbeiten und spezifizieren. In der Reform – hin zu einer generalistischen, bezahlten Ausbildung und der Möglichkeit, ein Studium zu absolvieren – sehen wir grundsätzlich einen positiven Schritt. Vorbehaltsaufgaben für die Pflege sind beschrieben, die Praxisanleitung ist fest verankert und mit der neuen Finanzierung fallen endlich bundesweit die Schulgebühren weg. Dennoch ist uns die generalistische Ausbildung teilweise noch zu unspezifisch. So sieht sie beispielweise nur sehr kurze Vertiefungseinsätze in einzelnen Fachgebieten vor – aus unserer Sicht ist das nicht ausreichend, um anschließend qualifiziert z.B. in der Kinderkrankenpflege eingesetzt zu werden. Das Ziel der Pflegeberufereform ist u.a. die Ausbildung zur Alten-, Kinder- und Krankenpflege gleichwertig zu gestalten. Die Ausbildung zur Altenpflege wurde aus diesem Konzept jedoch herausgerissen. Sie kann eigenständig und mit einem deutlich niedrigeren Kompetenzniveau separat weitergeführt werden. Das lehnen wir Grüne ab, denn die Attraktivität der Altenpflege im Vergleich zu anderen Pflegefachrichtungen wird dadurch noch mehr leiden.

Die Ausbildungszentren melden zum Start der neuen Pflegeausbildung hohe Bewerber*innenzahlen – diese zunächst erfreuliche Entwicklung müssen wir jedoch genau beobachten. Die Münchner Pflegestudie aus 2018 beispielsweise belegte eine **hohe Unzufriedenheit bei den Auszubildenden** und rund ein Drittel der Auszubildenden brach die Pflegeausbildung ab.⁶ Als Gründe werden die zu hohe Arbeitsbelastung und mangelnde Betreuung in den Praxisphasen genannt. Pflegekräfte haben eine enorm hohe Verantwortung im beruflichen Alltag. Die Anleitung in der Ausbildung darf nicht zur hohen Arbeitsbelastung hinzukommen, sondern muss fest eingeplant und entsprechend kompensiert werden. Der Fachkräftemangel darf nicht weiter befeuert werden, indem die Schüler*innen in der Praxisphase ins kalte Wasser geschubst und nicht angemessen betreut und ausgebildet werden. Mit der Pflegeberufereform sind zwar feste Zeiten für Anleitungen in der Praxis sowie ein jährlicher „Refresher“ für die Praxisanleiter*innen gesetzlich festgeschrieben, jedoch kann dies in der Praxis aktuell kaum umgesetzt werden. Damit soll Schluss sein: wir Grünen setzen uns für bedarfsgerechte Personalschlüssel für Kliniken, stationäre und ambulante Einrichtungen ein. Nur mit ausreichendem am Bedarf ausgerichteten Personal lässt sich eine qualitativ hochwertige Versorgung von Patient*innen und Bewohner*innen sicherstellen. Und nur damit lassen sich die notwendigen Anleitungszeiten für Schüler*innen einplanen. Der Deutsche Pflegerat, die Deutsche Krankenhaus-Gesellschaft und die Gewerkschaft ver.di haben im Januar 2020 dem Bundesgesundheitsministerium gemeinsam einen Vorschlag für ein sinnvolles und nachvollziehbares **Personalbemessungsverfahren** (PPR 2.0) für Kliniken vorgelegt. Wir Grünen wollen, dass dieses wissenschaftlich erarbeitete Instrument schnellstens großflächig getestet und evaluiert wird. Die Pflegepersonalregelung (PPR 2.0) soll auch an unseren bayerischen Universitätskliniken implementiert und erprobt werden. Außerdem ist uns wichtig, dass darüber hinaus ein Personalbemessungsinstrument für die pädiatrischen, und intensivmedizinischen Bereiche erarbeitet wird.

Der Freistaat bietet den sogenannten **Meisterbonus**, der aus unserer Sicht auf die Praxisanleiter*innen ausgeweitet werden muss. Der Bonus von bis zu € 2000 soll dabei ebenso an Fachkrankenpfleger bzw. -pfleger*innen für Intensiv und Anästhesie, Unfallchirurgie, Geriatrie, Psychiatrie, etc. und im Bereich der Altenpflege ausgezahlt werden. Bislang profitieren diese Bereiche nicht davon.

Die **Digitalisierung** kann für die Pflege durch beispielsweise digitale Assistenzsysteme und Robotik eine effiziente Ergänzung in der Versorgung von Patient*innen bedeuten. Dies kann jedoch nur gelingen, wenn unsere Fachkräfte dabei unterstützt werden. Wir Grünen möchten die Digitalkompetenz durch Weiterbildungen für unsere Pflegekräfte ausbauen und fordern von der Staatsregierung eine umfassende Digitalstrategie für die Pflege ein.

Mit der generalistischen Pflegeausbildung wird erstmalig ein Studiengang „Pflege“ eingerichtet. Das ist erfreulich. Denn die fachlichen Anforderungen an die Pflege werden weiter steigen, für besonders anspruchsvolle Aufgaben und für Leitungsaufgaben muss die Pflege fit gemacht werden. Zudem folgen

6 Bayerischer Rundfunk: „Pflegeausbildung: Maßnahmen gegen hohe Abbrecherquote“ Abgerufen unter: <https://www.br.de/nachrichten/bayern/pflegeausbildung-massnahmen-gegen-hohe-abbrecherquote,RnOKTnj>

wir der Empfehlung des Wissenschaftsrates und möchten die Akademisierungsquote auf 10 bis 20% pro Ausbildungslehrgang in Bayern zu steigern. Dazu wollen wir die Studienplätze erhöhen und mit einem Förderprogramm die Bewerber*innenzahlen steigern. Die Professionalisierung durch Akademisierung hat auch den Vorteil, dass das Aufgabenspektrum der Pflegefachkräfte erweitert wird. Denn wir wissen: Die Pflege ist kein Assistenzberuf der Ärzt*innen. Weitere Vorteile sehen wir in der Steigerung der Karriere-möglichkeiten, was auch einen Imagewandel und höhere Attraktivität mit sich bringt. Gleichzeitig wollen wir Forschung und Wissenschaft stärken: Mit uns Grünen wird es eine **universitäre Fakultät für Pflegewissenschaft in Bayern** geben.

Pflegekräfte brauchen **mehr Mitspracherechte**. Für uns Grüne ist die Pflegekammer der einzig richtige Weg. Eine Pflegekammer vertritt und fördert die beruflichen Belange der Pflegenden und gewährleistet zugleich die Sicherstellung professioneller Pflege für die Bürgerinnen und Bürger entsprechend aktueller pflegewissenschaftlicher Erkenntnisse. Wir brauchen eine systematische Erfassung zur Anzahl der beruflich Pflegenden sowie eine Weiterbildungsordnung, die neben Rechtssicherheit die Qualifikationen der Pflegekräfte in den Blick nimmt. Eine Pflegekammer hat einen erheblichen Einfluss gegenüber Politik und anderen Akteur*innen im Gesundheitswesen. Wir setzen uns deshalb für die **Errichtung einer Pflegekammer in Bayern** ein. Die in 2017 gegründete Körperschaft die Vereinigung der Pflegenden in Bayern (VdPB) ist für uns keine Alternative zur Pflegekammer. Die Profession Pflege bleibt weiter fremdbestimmt. Zudem ist der Beitritt zur Bundespflegekammer mehr als fraglich. Bei den rund 150.000⁷ Pflegekräften in Bayern, die in Krankenhäusern, Alten- und Pflegeeinrichtungen, Einrichtungen für Menschen mit Behinderung sowie ambulanten Diensten arbeiten, hat die VdPB nur wenig Rückhalt – nur ca. 1% der Beschäftigten, 1600 Pflegekräfte, sind Mitglieder.⁸

Die Gesundheitsreports der Krankenkassen belegen die überdurchschnittlich schlechte Gesundheit bei Kranken- und Altenpfleger*innen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen. Besonders die psychische Gesundheit beim Pflegepersonal ist stark betroffen und die Zahlen steigen jährlich an. Im Vergleich zu anderen Berufen sind Pflegekräfte öfter und länger krank.⁹ Es braucht deshalb eine **bayerische Präventionsstrategie**, die erstens die psychische Gesundheit der Pflegekräfte stärkt. Denn die strukturellen Probleme in der Krankenpflege wie die chronische Unterfinanzierung, der Fachkräftemangel, das kurzfristige Einspringen im Vertretungsfall führen auf Dauer zu einer massiven Unzufriedenheit und psychischen Belastung. Zweitens sind in einer Präventionsstrategie die Führungskräfte als zentrale Stellschraube zu fördern, um bei der Veränderung von Arbeitsbedingungen, Entwicklung und Personalbindung mitzuwirken. Gute Führung spielt eine Schlüsselrolle bei der Motivation der Mitarbeiter*innen und gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz ist bei der Gefährdungsbeurteilung auch auf psychische Belastungsfaktoren einzugehen. Verantwortung und Aufgabe liegen hierfür beim Arbeitgeber – somit ist die Gefährdungsbeurteilung ein wichtiges Führungsinstrument und Grundlage für abzuleitende Maßnahmen. Eine Erweiterung der Führungskompetenz und interdisziplinäre Schulungen sind aus grüner Sicht erforderlich. Ein Ansatzpunkt ist das Pflege- und Wohnqualitätsgesetz (PfleWoqG): denn die Träger vollstationärer Einrichtungen sind verpflichtet, Fortbildungen zu ermöglichen. Wir Grüne wollen mit der Strategie erreichen, dass hier verstärkt spezifische Fortbildungen angeboten werden, die Methoden im Umgang mit der psychischen Gesundheit der Mitarbeiter*innen vermitteln (z.B. Resilienz-Schulungen, Supervision).

7 Pflegestatistik Bayern (2017): Pflegeeinrichtungen, ambulante sowie stationäre und Pflegegeldempfänger in Bayern Ergebnisse der Pflegestatistik. Abgerufen unter: https://www.statistik.bayern.de/mam/produkte/veroeffentlichungen/statistische_berichte/k8300c_201751_29590.pdf

8 Rechenschaftsbericht Vereinigung der Pflegenden in Bayern (2020). Abgerufen unter: <https://www.vdpb-bayern.de/rechenschaftsbericht-2020-erschiene/>. Mitgliederstand von August 2020.

9 Techniker Krankenkasse Gesundheitsreport (2019): Pflegefall Pflegebranche? Abgerufen unter: <https://www.tk.de/resource/blob/2066542/2690efe8e801ae831e65fd251cc77223/gesundheitsreport-2019-data.pdf>

Unsere Forderungen in der Pflege im Überblick:

- Personalbemessungsinstrument einführen
- Meisterbonus ausweiten
- Digitalkompetenz in der Pflege ausbauen
- Universitäre Fakultät für Pflegewissenschaft in Bayern einrichten
- Eine bayerische Pflegekammer gründen
- Bayerische Präventionsstrategie für Pflegefachkräfte aufsetzen

2. Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE)

Öffentlich geförderte Kindertagesbetreuung gehört heute zum Alltag für die meisten Kinder vor der Einschulung: knapp 30% der Kinder unter 3 Jahren und etwas über 92% der 3 bis 6-jährigen Kinder besuchten zum 1.3.2020 in Bayern eine Kindertageseinrichtung oder Kindertagespflegestelle. Das bedeutet auch, Fachkräfte im System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung sind für die meisten Kinder vor der Einschulung wichtige Bezugs- und Bildungspersonen. Die öffentlich geförderten Kindertagesbetreuung birgt daher die Chance, frühe Bildungsimpulse zu setzen, ggf. Kinder kompensatorisch zu fördern und Eltern in schwierigen Situationen zur Seite zu stehen. Dies kann nur gelingen, wenn kompetente, gesunde und zufriedene Fachkräfte unter vernünftigen Rahmenbedingungen agieren können.

Allein in Bayern sind aktuell **mehr als 115.000 Menschen in Kindertageseinrichtungen beschäftigt** (über 93% davon sind Frauen), ihre Zahl hat sich zwischen 2006 und 2018 mehr als verdoppelt. Hinzu kommen weitere knapp 3500 Kindertagespflegepersonen (über 97% sind weiblich), die weit überwiegend Kinder unter 3 Jahren bilden und betreuen. Die Zahl der Kindertagespflegepersonen ist über die letzten 10 Jahren in Bayern konstant geblieben, zuletzt mit abnehmender Tendenz. Trotz der erheblichen Dynamik und des beachtlichen Ausbaus im FBBE-System fehlen in Bayern noch immer zehntausende frühpädagogische Fachkräfte: eigenen Schätzungen des bayerischen Familienministeriums aus dem Jahr 2018 zu Folge sind das allein bis zum Jahr 2023 19.400 Fachkräfte und 10.000 Ergänzungskräfte. Diese Schätzung berücksichtigt den steigenden Bedarf in Folge einer möglichen Einführung des Rechtsanspruchs auf Ganztagesbetreuung für Grundschulkindern, lässt allerdings die Kindertagespflege als mögliche zusätzliche Ressource außer Acht.

Für die Fachkräfte der frühkindlichen Bildung, die Erzieher*innen, Kinderpfleger*innen, Sozialassistent*innen und Kindertagespflegepersonen, haben wir als Grüne vor allem voran ein Ziel: Wir wollen die Rahmenbedingungen verbessern. **Gute Rahmenbedingungen** in diesem Bereich kommen den dort tätigen Fachkräften direkt zugute, sorgen für ein **attraktiveres Berufsfeld** und somit für mehr Nachwuchskräfte. Gute Rahmenbedingungen sind jedoch insbesondere auch für die **Qualität der frühpädagogischen Arbeit** und damit für das Wohlergehen von Kindern und Familien entscheidend.

Der eklatante Fachkräftemangel in diesem Bereich hat bereits jetzt deutliche Auswirkungen auf den Personalschlüssel in Kindertageseinrichtungen. Laut einer aktuellen Studie der Bertelsmann-Stiftung¹⁰ besuchten zum Stichtag 1.03.2019 67% der Kinder in öffentlich-geförderten bayerischen Kindertageseinrichtungen Gruppen mit zu wenig Fachpersonal. Der Personalschlüssel als rechnerische Fachkraft-Kind-Relation ist eine wesentliche strukturelle Voraussetzung für gute Prozessqualität in frühpädagogischen Settings: der Personalschlüssel ist bei Weitem nicht alles, aber mit schlechtem Personalschlüssel ist Vielen nichts. Daher steht am Anfang unserer Überlegungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen im System der Frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung die Fachkräftegewinnung. Fast jede*r vierte Jugendliche kann sich die Arbeit im Bereich der Kinderbetreuung als Zukunftsperspektive vorstellen, dieses Potenzial müssen wir nutzen! Bei den Weiterentwicklungsmöglichkeiten und der Gehaltsstruktur steht die früh-

¹⁰ Bertelsmann-Stiftung: Ländermonitoring Frühkindliche Bildungssysteme. Abgerufen unter: <https://www.laendermonitor.de/de/report-profile-der-bundeslaender/bundeslaender/bayern>

kindliche Bildung aber so schlecht da, dass die Berufswahl häufig doch anders ausfällt.¹¹ Somit wird das Potenzial für die nachhaltige Bekämpfung des akuten Fachkräftemangels unter den aktuellen Arbeitsbedingungen verspielt.

Das wollen wir mit einer **Reform der Ausbildung** zum Erzieherberuf in Bayern ändern. Die Gehaltsstruktur im System der FBBE-Erziehung muss angepasst werden, alle pädagogisch-tätigen müssen angemessen und das bedeutet, deutlich höher entlohnt werden. Gleichzeitig soll das Potential der **Akademisierung im Bereich der FBBE** genutzt werden und **multiprofessionelle Teams** gefördert werden. Dieses Maßnahmenpaket wird mehr, besser qualifizierte und motiviertere Fachkräfte in die frühkindlichen Bildung und Betreuung bringen.

Die Ausbildung muss endlich ab dem ersten Tag angemessen vergütet werden. Das **Optiprax-Modell** – eine vergütete, praxisintegrierte Ausbildung zum Erzieherberuf – hat sich bereits in seiner Testphase bewährt und vor allem das Potenzial für die Gewinnung von Männern und Quereinsteiger*innen aufgezeigt. Eine durchgängig bessere Verzahnung von schulischem Unterricht und Praxiserfahrung, wie beim Optiprax-Modell, kann die Qualität der Ausbildung steigern, selbst wenn die Gesamtdauer verkürzt wird. Das jetzt übliche Anerkennungsjahr kann durch die vorgezogene und systematisch im Verlauf der Ausbildung integrierte Praxiserfahrung ohne Qualitätseinbußen eingespart werden. Das gelingt v.a. dann, wenn in der Ausbildung auf kompetenzorientiertes Lehren und Lernen gesetzt wird, in den Praxisphasen wie im Unterricht. Wir Grüne möchten das Optiprax-Modell zur Regelvariante ausbauen und verstärkt für Real-schulabsolvent*innen an den Fachakademien anbieten. Gleichzeitig wollen wir die Chancen der Akademisierung für den Bereich der frühkindlichen Bildung ausschöpfen. Die entsprechenden Studiengänge sollen eine Weiterbildungsoption für staatliche geprüfte Erzieher*innen anbieten und die Entstehung von multiprofessionellen Teams in den Betreuungseinrichtungen fördern.

Die **Gehaltsstruktur** im FBBE-Bereich braucht dringende Anpassungen, um die Attraktivität des Berufsfeldes zu erhöhen und dessen gesellschaftliche Bedeutung zu würdigen: von der vergüteten Ausbildung, über den angemessen bezahlten Berufseinstieg, der Honorierung von Zusatzqualifikationen und besonderen (Leitungs-)Aufgaben, bis hin zur Einrichtung von Funktionsstellen und die gezielte, auch finanzielle Förderung von multiprofessionellen Teams. Wie in den anderen sozialen Berufen auch, ist eine bessere Bezahlung dringend von Nöten, um das Berufsfeld zu Beginn aber auch über das ganze Berufsleben hinweg attraktiv zu gestalten, die Fachkräfte vor einer drohenden Altersarmut zu bewahren, aber vor allem auch, um den tatsächlichen Anforderungen an das Berufsfeld gerecht zu werden. Frühpädagogische Fachkräfte sind längst aus den Kinderschuhen der Betreuerinnen hinausgewachsen, denen man in den 70-er Jahren in Bayern seine Vorschulkinder für wenige Stunden am Tag anvertraute. Sie bieten kindgerechte, alltagsintegrierte und damit sehr breitangelegte Bildungsimpulse und ermöglichen flexible, teilweise lange, familiengerechte Betreuungszeiten, damit Eltern berufstätig sein können. Frühpädagogische Fachkräfte sind wichtige Bezugspersonen, die Kinder auch in Krisen stützen können, sie gehen mit den Eltern eine Erziehungspartnerschaft an, kooperieren mit anderen Akteur*innen der Jugendhilfe und fördern systematisch die kindliche Entwicklung. Die Anforderungen, die heute an frühpädagogische Fachkräfte gestellt werden, sind zunehmend komplex. Die Bezahlung kann damit noch lange nicht Schritt halten.

Parallel zu den mittel- und langfristigen Maßnahmen der Fachkräftegewinnung wollen wir in die kurzfristige und nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen investieren, um Fachkräfte möglichst lange für ihren Beruf zu begeistern. Studien haben gezeigt, dass ein erheblicher Teil der Berufsanfänger*innen das Arbeitsfeld bereits nach einigen Jahren wieder verlässt. Nur ein geringer Teil der Erzieher*innen übt den Beruf bis zum Rentenalter aus, da er unter den derzeitigen Bedingungen zu anstrengend und/oder finanziell nicht ausreichend ist. Diejenigen, die im Beruf bleiben, sind häufig über längere Zeiträume und meist auf eigenem Wunsch hin in Teilzeit beschäftigt, weil eigene familiäre Sorgearbeit in den Vordergrund tritt,

11 Sinus-Institut [Hrsg.]: Sinus-Jugendbefragung: Kindertagesbetreuung & Pflege – attraktive Berufe? Qualitative und quantitative Forschung mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 14 bis 20 Jahren. Abgerufen unter: www.bmfsfj.de/sinus-jugendbefragung

oder weil der Beruf in Vollzeit physisch oder psychisch nicht mehr möglich oder gewünscht ist.¹² Wir wollen deshalb den förderrelevanten **Mindestanstellungsschlüssel** im Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) **von 1:11 auf 1:10 verbessern** sowie den empfohlenen Anstellungsschlüssel von 1:10 auf 1:8 anheben. Für die Betreuung von Kinder unter drei Jahren und von Kindern mit besonderen Förderbedarfen oder auch in besonders belasteten Sozialräumen braucht es auch mehr qualifizierte Fachkräfte, hier plädieren wir für die Aufnahme entsprechender Gewichtungsfaktoren im BayKiBiG. Es braucht generell mehr Fachkräfte, auch berufsfeldnahe Pädagog*innen, in den Einrichtungen, damit die Gruppen verkleinert und damit die Arbeitslast verringert werden kann. Erzieher*innen brauchen zudem ausreichend Zeit für Teamsitzungen und Elterngespräche, Vor- und Nachbereitung der täglichen Arbeit mit den Kindern, für ihre Dokumentationspflichten und für notwendige Fort- und Weiterbildungen. Feste Verfügungszeiten wären für sie eine enorme Entlastung in der alltäglichen Arbeit. Aus diesem Grund wollen wir einen festen Anteil der täglichen **Arbeitszeit für die mittelbaren pädagogischen Tätigkeiten im BayKiBiG verankern**.

Wir GRÜNE möchten die **Leitungen der Einrichtungen stärken** und schlagen zusätzlich die **Einrichtung von sogenannten Funktionsstellen** vor. Die Kitaleitung spielt eine entscheidende Rolle beim Erhalt und der Weiterentwicklung der Qualität in den Einrichtungen. Im Zuge der Umsetzung der Inklusion, der interkulturellen Öffnung der Kitas, der verstärkten sprachlichen Förderung der Kinder, der verstärkten Kooperation mit den Grundschulen im Vorschulbereich, der Vernetzung im Sozialraum, der Intensivierung der Elternarbeit und der Weiterentwicklung der Kitas zu Familienzentren haben die Kitaleitungen zahlreiche praktische und konzeptionelle Aufgaben zu bewältigen. Kita-Leitungen sind auch wesentlich bei der Personalentwicklung im eigenen Haus: sie sorgen dafür, dass bewährte Konzepte auch bei hoher Personalfuktuation in der täglichen Arbeit mit den Kindern ankommen. Auch Personalgewinnung unter schwierigsten Rahmenbedingungen ist vielerorts eine Aufgabe für die Kita-Leitungen. Die Arbeitszeit, die die Einrichtungsleitungen für solche Tätigkeiten aufwenden, müssen im Stellenschlüssel berücksichtigt werden. So wird auch mehr Zeit für Personalentwicklung frei, was wiederum die Fachkräfte unterstützt und damit die pädagogische Qualität in der gesamten Einrichtung stärkt. **Funktionsstellen** für Schwerpunktaufgaben, beispielsweise für Sprachförderung, als Praxisanleitung für Auszubildenden und Praktikanten oder als Beauftragte für Gesundheit, können Entwicklungsperspektiven für erfahrene Fachkräfte bieten und zugleich auch älter werdenden Beschäftigten, die Möglichkeit eröffnen in höherem Umfang und länger zu arbeiten. So hält man Erfahrung, Expertise und Vielfalt in den Kindertageseinrichtungen, indem man den Anteil anstrengender Arbeit verringert und frühzeitiges Ausscheiden aus dem Beruf oder die Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund körperlicher Überbelastung vorbeugt.

Großes Potenzial zum Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Bayern und gleichzeitig hohen Bedarf zu einer Verbesserung der Rahmenbedingungen sehen wir GRÜNE im Bereich der **Kindertagespflege**. Aktuell sorgen in Bayern etwa 3500 Kindertagespflegepersonen für die Bildung und Betreuung von knapp 13000 Kinder, davon mehr als 10000 unter drei Jahren. Damit tragen Kindertagespflegepersonen wesentlich zur Erfüllung des gesetzlichen Anspruchs auf Kindertagesbetreuung für Kinder ab einem Jahr bei. Sie sorgen für frühkindliche Bildung und ermöglichen Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft für tausende bayerische Familien. Kindertagespflegepersonen bilden und betreuen in der Regel als Solo-Selbständige allein bis zu 5 Kinder gleichzeitig. Im Zusammenschluss von bis zu 3 Kindertagespflegepersonen (auch Großtagespflege genannt) ist auch die Betreuung von bis zu 10 Kinder gleichzeitig möglich. Hier braucht es einheitliche Regelungen für die Vergütung und die Vertretung im Krankheitsfall statt abweichender Bedingungen je nach Landkreis. Der Umfang der Grundqualifizierung von Kindertagespflegepersonen in Bayern sollte von aktuell 100 auf 300 Unterrichtseinheiten angehoben werden, um den gewachsenen Anforderungen im FBBE-System gerecht zu werden. Auch kontextspezifische Weiterbildungen, z.B. für die Bildung und Betreuung von Grundschulkindern sollten angeboten und subventioniert werden. Die Groß-

12 Prognos AG (2018): Zukunftsszenarien – Fachkräfte in der Frühen Bildung gewinnen und binden. Abgerufen unter: <https://www.prognos.com/publikationen/alle-publikationen/866/show/b8b658e025cdffc435cc989bdca2025d/>

tagespflege ermöglicht bereits jetzt den Zusammenschluss von bis zu 3 Kindertagespflegepersonen und damit eine Flexibilisierung der Betreuung. Hier fordern wir eine Ausweitung der Höchstpersönlichkeitsregelung auf sämtliche Personen in der Großtagespflege, um die Vorteile der flexiblen Betreuung vollumfänglich auszuschöpfen und dabei gleichzeitig den familiären Betreuungscharakter der Kindertagespflege zu erhalten.

Um all diese Rahmenbedingungen in der frühkindlichen Bildung im Sinne der Fachkräfte zu verbessern und damit auch den Kindern auf die bestmögliche Art und Weise ihr Recht auf Bildung, Spiel und Spaß zu gewähren, hat die Bundesregierung das Gute-Kita-Gesetz beschlossen. Statt aber das Geld für bessere Kitas in ganz Bayern zu investieren, hat die bayerische Staatsregierung den Großteil des über 600-Millionen schweren Programms für Beitragszuschüsse verplant. Hiervon profitieren auch Familien, die gar nicht auf finanzielle Unterstützung des Staates angewiesen sind, denn der Freistaat hat seit Jahren im Rahmen der wirtschaftlichen Jugendhilfe dafür gesorgt, dass Kita Gebühren einkommensabhängig gestaffelt werden und auch erlassen werden können: keine Familie muss in Bayern aufgrund eines geringen Einkommens auf frühkindliche Bildung und Betreuung verzichten. Wir fordern deshalb, die **Beitragszuschüsse sozial zu staffeln und die freiwerdenden Mittel in die Qualität** in den Einrichtungen, die Gewinnung und Sicherung von Fachkräften sowie die Stärkung der Kindertagespflege **zu investieren**.

Unsere grünen Forderungen für die Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung im Überblick:

- Berufsbild attraktiver machen
- Reform der Erzieher*innenausbildung
- Akademisierung und Multiprofessionalität im FBBE-Bereich fördern
- Verbesserungen der Gehaltsstruktur umsetzen
- Verbesserung der Stellenschlüssel gesetzlich verankern
- Mittel aus dem Gute-Kita-Gesetz in die Fachkräfte investieren, Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten schaffen
- Leitungen stärken, Funktionsstellen schaffen
- Kindertagespflege aufwerten
- Beitragszuschüsse sozial staffeln und Mittel stattdessen in Qualität investieren

3. Kinder- und Jugendhilfe

In der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten Sozialpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Erzieher*innen, Psycholog*innen, Heilerziehungs- und Kinderpfleger*innen. Zunehmend werden hier auch andere Berufsgruppen erschlossen, Kindheitspädagog*innen, Therapeut*innen, Familienhelfer*innen, Arzt*innen und Jurist*innen. Ihre Einsatzbereiche sind ebenso vielfältig wie ihr Ausbildungshintergrund und ihre Adressaten: vom Jugendamt über das Jugendzentrum, von der stationären Erziehungshilfe über Streetwork bis zum Hort – im Grunde überall, wo junge Menschen in der Altersspanne zwischen 0 und 27 Jahren sich bewegen, sind Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe gefragt. Gemäß Auftrag der Kinder- und Jugendhilfe in § 1 SGB VIII beraten und stärken sie Kinder, Jugendliche und ihre Familien, gleichen Benachteiligungen aus, fördern ihre Entwicklung und erziehen sie zu eigenverantwortlichen Persönlichkeiten. Für die gleichberechtigte Teilhabe und Chancengerechtigkeit für alle jungen Menschen in Bayern tragen sie eine große Verantwortung und sind unverzichtbar.

Die Bedeutung der Kinder und Jugendhilfe lässt sich auch an den Ausgaben der Öffentlichen Hand ablesen: **im Jahr 2018 wurden mehr als 51 Mrd. Euro** für Angebote und Maßnahmen der **Kinder- und Jugendhilfe ausgegeben**¹³, das ist mehr als doppelt so viel als 10 Jahre zuvor.¹⁴ Dies ist auch auf eine höhere

¹³ Statistisches Bundesamt, Ausgaben und Einnahmen der öffentlichen Jugendhilfe

¹⁴ Kinder- und Jugendhilfereport (2018): Eine kennzahlenbasierte Analyse. Abgerufen unter: <https://www.dji.de/themen/jugend/kinder-und-jugendhilfereport-2018.html>

Inanspruchnahme der Angebote zurückzuführen. Im Jahr 2019 arbeiteten rund 1,1 Mio. Menschen im Feld der Kinder- und Jugendhilfe, was 2,4% aller Erwerbstätigen in Deutschland entspricht – weit mehr als beispielsweise in der Automobilindustrie.¹⁵ Trotz der hohen Beschäftigungszahlen ist auch in der Kinder- und Jugendhilfe der Fachkräftebedarf eine immense Herausforderung – deutschlandweit fehlen hier bis 2025 rund 125.000 Mitarbeiter*innen.¹⁶ Die gesellschaftliche Bedeutung dieses Berufsfeldes steht nach wie vor in einem hohen Kontrast zu seiner Wertschätzung, ihren Arbeitsbedingungen und ihrer Bezahlung. Zukünftig wird die Bedeutung der Kinder- und Jugendhilfe weiterwachsen: mit dem Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter ab 2025 sind wir noch mehr als heute schon auf unsere pädagogischen Fachkräfte angewiesen. Krisen jeglicher Art treffen zudem vermehrt die Schwächsten: Kinder- und Jugendarmut werden sich nicht zuletzt in Folge der Corona-Pandemie verschärfen, Klimaveränderungen und Kriege weltweit werden immer wieder auch junge Menschen in Migration und Flucht treiben. **Wir GRÜNE sehen dringenden Handlungsbedarf: die sozialen Berufe in der Kinder- und Jugendhilfe müssen gestärkt und aufgewertet werden!**

Der Arbeitsalltag in der Kinder- und Jugendhilfe ist alles andere als eintönig: unsere Fachkräfte leisten intensive Beziehungsarbeit, sind mit akuten Notlagen und komplexen Problemstellungen konfrontiert, die emotional belasten – seien es Fälle von Gewalt, Vernachlässigung oder Missbrauch. Gleichzeitig werden hohe bürokratische Anforderungen an sie gestellt und der Dokumentationsaufwand ihrer Arbeit nimmt zu. **Das Berufsfeld der Kinder- und Jugendhilfe ist damit äußerst anspruchsvoll- und voraussetzungsvoll.** Aufgrund des akuten Fachkräftemangels besteht die Gefahr, dass Qualifikationsstandards über Bord geworfen werden, um möglichst zügig mehr Personal auszubilden. Für uns Grüne ist das kein Weg: wir wollen den Fachkräftemangel angehen und gleichzeitig die Qualifikation auf hohem Niveau erhalten und ausbauen. Aufgrund der stetig steigenden Anforderungen an die Berufsfelder der Kinder- und Jugendhilfe ist dieser Weg alternativlos. Der Fachkräftemangel wirkt sich schon heute auf die Personalsituation in vielen Einrichtungen und sozialen Diensten der Kinder- und Jugendhilfe aus: dünne Personaldecken und eine hohe Fluktuation sorgen für Überlastung und Überforderung. Viele Fachkräfte verlassen aus diesem Grund die Kinder- und Jugendhilfe frühzeitig und oder gehen gar krankheitsbedingt vorzeitig in den Ruhestand.¹⁷

Eine bessere Personalausstattung muss daher bei den Ausbildungskapazitäten beginnen: die Anzahl der **Studienplätze für Soziale Arbeit bzw. Sozialpädagogik** sind an den staatlichen und kirchlichen Hochschulen **auszubauen**. Neben den akademischen Ausbildungswegen ist auch die Anzahl an Ausbildungsplätzen in schulischen Ausbildungswegen zu erhöhen und ihr Zugang zu Care-Berufen zu vereinfachen. So ist in Bayern beispielsweise die Ausbildung zum Sozialassistenten schulisch organisiert, die Lehrzeit ist nicht vergütet – an privaten Schulen ist teilweise sogar ein Schulgeld fällig. Es ist unverständlich, dass ausgerechnet die Ausbildung für soziale Berufe an vielen Orten aus eigener Tasche bezahlt werden muss. Wir Grüne fordern, **die Ausbildung in sozialen Berufen muss nicht nur kostenfrei sein, sondern sie muss vom ersten Tag an vergütet werden.** Ein Ausbau der Ausbildungskapazitäten muss mitentsprechend **mehr Lehrpersonal in den Fachakademien und Hochschulen** einhergehen. Die **Praxisphasen** während Ausbildung und Studium von angehenden Fachkräften sind durch Zeitkontingente für die Anleiter*innen abzudecken bzw. abzusichern. Der Weg in die Kinder- und Jugendhilfe – ob durch Studium oder Ausbildung – muss außerdem für Menschen in all ihrer Diversität gefördert werden. Inklusion ist wichtiges Ziel und Kinder mit Behinderung, genau so wie Menschen unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft, sind wichtige Zielgruppen der Kinder- und Jugendhilfe. Es ist nur folgerichtig, diesen Anspruch konsequent auf die Fachkräfte anzulegen. Der Grundstein hierfür wird durch die **inklusive Ausrichtung der Ausbildungs- und Studiengänge** gelegt – dafür setzen wir Grüne uns ein. Vielfalt der Adressatengruppen soll sich auch in einer echten, gelebten Vielfalt auf Fachkräfteseite spiegeln, dafür müssen strukturelle Benachteiligung und Zugangshürden gezielt abgebaut werden.

15 Bundesverband katholischer Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfen e.V. (2020): Expertise anlässlich der Anhörung „Mehr Fachkräfte für gute Kitas und eine starke Kinder- und Jugendhilfe“. Abgerufen unter: <https://www.bundestag.de/resource/blob/790762/0050c66f4d21e0157380f3c50587f046/19-13-96c-data.pdf>

16 Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (2018): Dem wachsenden Fachkräftebedarf richtig begegnen! Abgerufen unter: https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2018/Dem_wachsenden_Fachkr%C3%A4ftebedarf_richtig_begegnen.pdf

17 BAG Evangelische Jugendsozialarbeit (2020): Stellungnahme zur Bundestagsanhörung „Mehr Fachkräfte für gute Kitas und eine starke Kinder- und Jugendhilfe“. Abgerufen unter: <https://www.bundestag.de/resource/blob/790968/8d6a9f98884392c4dedffba540b-c4890/19-13-96e-data.pdf>

Kinder und Jugendliche bewegen sich nahezu ständig im digitalen Raum - sie sind damit auch Risiken wie Hass und Hetze im Netz, Radikalisierung oder Cybermobbing ausgesetzt. Auch unsere Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe müssen in der digitalen Medienlandschaft geschult und in der **digitalen Medienkompetenz** gestärkt werden. Nur so können sie diesen Herausforderungen gemeinsam mit den Kindern und Jugendlichen begegnen. Wir Grüne fordern, dass die Staatsregierung das Institut für Jugendarbeit in Gauting sowie den Bayerischen Jugendring mit der Entwicklung von entsprechenden Fortbildungsangeboten betraut.

Insbesondere die freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe unterliegen oftmals einer prekären Finanzierung in zeitlich befristeter Projektlogik, die sich wiederum auch auf die Anstellungssituation der Mitarbeiter*innen auswirkt. Doch **längerfristige und unbefristete Arbeitsverhältnisse** müssen zur Regel werden – nur mit Jobsicherheit können die qualifizierten Berufsanfänger*innen in der Kinder- und Jugendhilfe angeworben und vor allem auch dort gehalten werden. Wir Grüne fordern, die **Förderung für die Kinder- und Jugendhilfe** zu stabilisieren und langfristig zu gestalten. Dem **Bayerischen Jugendring** (BJR) beispielsweise – die Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände und -gemeinschaften in Bayern – wurden vom Freistaat öffentliche Aufgaben in der Jugendhilfe übertragen. Dennoch anders als in vergleichbaren Ministerien oder Behörden die tariflichen Steigerungen im Haushalt des BJR nicht automatisch nachvollzogen. Dies führt dazu, dass der BJR an Projekten sparen muss, um Tarifsteigerungen auszugleichen. Wir Grüne fordern, dass der BJR durch **Verpflichtungsermächtigungen im Haushaltsgesetz** eine verlässliche, dynamisierte und langfristige Finanzierung erhält.

Landkreise und kreisfreien Städte als Träger der öffentlichen Jugendhilfe sind durch §74 SGB VIII dazu angehalten, die freie Jugendhilfe zu fördern – diese Förderung sieht **angemessene Eigenleistungen** durch die jeweiligen freien Träger vor (Abs. 1 Nr. 4). Anders als in anderen Bundesländern werden in Bayern hierfür jedoch nur bare Eigenmittel akzeptiert, was insbesondere kleinere Träger der Kinder- und Jugendhilfe schlichtweg nicht leisten können. Wir Grüne setzen uns dafür ein, dass das entsprechende **Ausführungsgesetz** der Sozialgesetzbücher in Bayern angepasst wird und **Sachkosten ebenso wie geldwerte Leistungen** – zum Beispiel die Mitarbeit von Ehrenamtlichen – **als Eigenleistung anerkannt werden**. Gleichzeitig muss die **Förderung entbürokratisiert und wo das möglich ist, entfristet** werden, damit unsere Fachkräfte ihre Zeit den Kindern, Jugendlichen und ihren Familien widmen können, anstatt Förderanträge zu stellen oder abzurechnen. Für die Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe nach dem Achten Sozialgesetzbuch sind die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe zuständig – also die kreisfreien Städte und Landkreise. Die Kommunen in Bayern sind finanziell unterschiedlich gut aufgestellt. Die Versorgung von Kindern, Jugendliche und ihre Familien mit den Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe darf jedoch nicht vom Geldbeutel der Kommunen abhängen: „Jeder junge Mensch hat ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“ (SGB VIII, § 1).

Viele Berufe in der Kinder- und Jugendhilfe sind durch hohe emotionale Belastung, Schichtdienste und dementsprechend schlechte Work-Life-Balance geprägt. Wenn wir mehr Fachkräfte für diesen wichtigen Bereich gewinnen wollen, müssen attraktivere Rahmenbedingungen nicht nur in der Ausbildung, sondern auch im Job geschaffen werden: insbesondere **Arbeitszeitkonten, Sabbaticals und wöchentliche Arbeitszeitvolumen** ermöglichen unseren Fachkräften, ihre Arbeitszeit selbstbestimmter, flexibler zu gestalten und die hohe Arbeitsbelastung auszugleichen. Hier kann der öffentliche Dienst als Arbeitgeber eine Vorbildfunktion einnehmen und seinen Mitarbeiter*innen in kommunalen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, in Jugendämtern beispielsweise diese Möglichkeiten einräumen. Im Feld der Kinder- und Jugendhilfe sind **Möglichkeiten zur Supervision und auch individuelle Weiterbildungsoptionen** von besonderer Bedeutung. Auch Maßnahmen, die der internen Qualitätsentwicklung dienen sind in Kontexten mit hoher Arbeitsbelastung und große Verantwortlichkeit für das Wohlergehen von Kindern und Jugendlichen besonders wichtig.

Wir Grüne möchten auf Landesebene außerdem mit einer **öffentlichkeitswirksamen Informationskampagne** die Angebote und Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe herausstellen und so einerseits für gesellschaftliche Anerkennung dieser Berufsfelder werben, mehr Nachwuchskräfte generieren und andererseits Adressaten, Betroffene, Interessierte über die vielfältigen Angebote informieren. Dabei möchten wir – im Gegensatz zur „Herzwerker“-Kampagne der Bayerischen Staatsregierung – vor allem die hohe Fachexpertise und Professionalität unserer Fachkräfte hervorheben.

Zudem braucht es eine bessere **Datenlage über die Kinder- und Jugendhilfe in Bayern** Regelmäßige Erhebungen für den Bereich der frühkindlichen Bildung liefern beispielsweise das Ländermonitoring der Bertelsmann-Stiftung oder das Fachkräftebarometer der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. Nicht zuletzt aufgrund der guten Daten- und Erkenntnislage zu Personal- und Fachkräfteprognosen ist der frühpädagogische Bereich zunehmend auf der politischen Agenda von Bund und Ländern. Ähnliche Erhebungen sind daher auch für die Kinder- und Jugendhilfe zu entwickeln und durch den Freistaat zu finanzieren.

Auf Bundesebene setzen wir Grüne uns dafür ein, dass die **Entlohnung** für Fachkräfte der Kinder – und Jugendhilfe verbessert und – wo noch nicht geschehen – tariflich abgesichert wird. Einen besonderen Bedarf sehen wir mit Blick auf die Entlohnung der **Fachkräfte im Gruppendienst von stationären Einrichtungen** – beispielsweise der Erziehungshilfe (Jugendwohnen) oder für Menschen mit Behinderung (Wohneinrichtungen). Diese Tätigkeitsbereiche sind aufgrund von Schichtdienst und der besonders intensiven Zusammenarbeit und Versorgung von Jugendlichen, jungen Erwachsenen bzw. Menschen mit Behinderung und ihren Familien besser zu entlohnen. Dafür braucht es höhere Zulagen für Schichtdienste. Außerdem sollten die Fallpauschalen der Jugendämter durch kostendeckende Zahlungen ersetzt werden.

Unsere grünen Forderungen für die Kinder- und Jugendhilfe im Überblick:

- Studienplätze für Soziale Arbeit bzw. Sozialpädagogik ausbauen
- Vergütung für soziale Ausbildungsberufe einführen
- Inklusive Ausbildungs- und Studiengänge auflegen
- Digitale Medienkompetenz in Fortbildungen stärken
- Langfristige Förderperspektive u.a. für den BJR schaffen
- Arbeitszeitkonten und Sabbaticals ermöglichen
- Datenlage über Kinder- und Jugendhilfe verbessern
- Entlohnung absichern und anheben

V. SOZIALE BERUFE STÄRKEN: Den richtigen Rahmen geben!

1. Geschlechtergerechtigkeit voranbringen

Soziale Berufe sind nach wie vor deutlich überwiegend Frauen-Berufe. Gelebte Vielfalt, nicht nur geschlechtliche, könnten die Berufsfelder voranbringen: sowohl in Bezug auf die Gewinnung neuer (angehender) Fachkräfte, als auch im Hinblick auf einen qualitativen Mehrwert: heterogene Teams bringen häufig vielfältige, innovative Ideen hervor und können dadurch auch mehr und anders leisten. Gründe für die geringe Bereitschaft (jüngerer) Männer soziale Berufe zu ergreifen, gibt es sicherlich viele und unterschiedliche. Die geringe Bezahlung, kaum vorhandene Aufstiegschancen, Berufs- und Rollenbilder können Teile davon sein. Bessere Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten werden mit hoher Wahrscheinlichkeit auch mehr Vielfalt der Beschäftigten hervorbringen.

1.1 Equal Pay

Um den sogenannten Gender Pay Gap (der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern) aufzubrechen gibt es nicht eine Lösung, sondern wir müssen an vielen Stellschrauben drehen, um zu fairer Bezahlung zu kommen. Gerade in Bayern zeigt sich, dass falsche Anreize verstärkt dazu führen, dass der Gender Pay Gap besonders hoch ist. Laut einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung beträgt die Lohnlücke zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern, in Bayern 25,0 Prozent und fällt damit deutlich höher aus als im deutschen Durchschnitt (20,8 Prozent).¹⁸ Was insbesondere in Bayern neben der Wahl des Berufes zu diesem Verdienstunterschied beiträgt, ist der hohe Anteil teilzeitarbeitender Frauen (Bayern 71% und Bund nur 47%). Wir sehen dies auch als bedauernswertes Ergebnis der jahrelangen Politik der CSU, die für Mütter lediglich die Rolle der Hausfrau wahrhaben wollte. Besonders erschreckend ist, dass sogar in den Branchen, in denen zum großen Teil Frauen arbeiten, der **Pay Gap** immer noch hoch ist: Im **Bereich Gesundheit und Sozialwesen bei 21%** und im Bereich **Erziehung und Unterricht immer noch bei 13 %**.

Seit 2017 gibt es ein bundesweites Entgelttransparenzgesetz. Aber nur in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Auskunftsrecht. Übersetzt heißt das: Gerade mal 40 Prozent der erwerbstätigen Frauen können das Recht nutzen, zu erfahren, was ihre Kolleginnen und Kollegen verdienen. Betrieben ist es völlig freigestellt, ob sie ihre Entgeltstrukturen auf Benachteiligungen überprüfen. Wirksame Instrumente gegen strukturelle Benachteiligung haben Frauen nach dem Gesetz aber nicht. Wir GRÜNE fordern deshalb ein **wirksames Gesetz** mit verbindlichen und zertifizierten Prüfverfahren. Wir fordern, dass **mehr Frauen einen Auskunftsanspruch erhalten**, z.B. indem man dies unabhängig von der Beschäftigtenzahl ermöglicht. Außerdem brauchen wir kollektive Rechtsschutzmöglichkeiten durch ein Verbandsklagerecht und die Ermöglichung von Gruppenverfahren, damit Frauen nicht weiterhin allein den schwierigen Klageweg beschreiten müssen.

Dann müssen wir in vielen weiteren Bereichen ansetzen, damit es für Frauen möglich und auch attraktiv ist, mehr zu arbeiten, seien das z.B. die Abschaffung des **Ehegattensplittings**, die **Überführung von Mini-Jobs** in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse oder verbesserte Kinderbetreuung. Denn auch damit kann mittelfristig der GPG geschlossen werden.

Viele Millionen Menschen arbeiten in Leiharbeit oder befristet. Was im Sinne der **Flexibilität** gelegentlich sinnvoll sein kann, wird oft missbraucht, um Löhne dauerhaft zu senken. Den Trend zu immer mehr unsicheren Jobs wollen wir GRÜNE umkehren. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort: Wir fordern Equal Pay ab dem ersten Tag in der Leiharbeit plus eine Prämie, damit wird die Flexibilität der Beschäftigten belohnt und gleichzeitig Unternehmen Anreize erhalten, Dauerbeschäftigung, anstelle von Leiharbeit zu ermöglichen.

1.2 Berufsbilder Gender-neutral vermitteln

Wir als Gesellschaft müssen uns endlich von der Idee verabschieden, dass es typische Berufe für Frauen und Männer gibt. Geschlechterstereotypen und (veraltete) Rollenerwartungen können die Optionen, die Berufsanfänger*innen für sich sehen, deutlich einschränken. Manche mag eine klare Vorstellung von Männern- oder Frauenberufen in ihrer Berufswahl bestärken, für viele allerdings sind tiefsitzende Erwartungshaltungen eher hinderlich. Das betrifft bei weitem nicht nur Menschen unterschiedlichen Geschlechts, auch unterschiedliche familiäre Herkunft, kann mit stereotypen Vorstellungen von geeigneten und ungeeigneten Betätigungsfeldern verbunden sein. Wir Grüne setzen uns dafür ein, dass Menschen selbstbestimmt und unabhängig von Geschlechterrollen und anderen Stereotypen ihre Berufswahl treffen können. Kinder und Jugendliche sollen deshalb eine frühzeitige, **gendergerechte und gendersensible Berufsorientierung** erhalten, um Interessen jenseits der traditionellen Rollenmuster zu wecken, ihr Berufs-

18 IAB-Regional: Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Bayern, 03/2019.

wahlspektrum zu erweitern und damit auch die Chance auf einen Arbeitsplatz verbessern. Somit sollen Mädchen und Frauen nicht hauptsächlich auf soziale und Dienstleistungsberufe und Jungen und Männer nicht ausschließlich auf technische Ausbildungen hingeführt werden. Hier kommt den Pädagog*innen an Bildungseinrichtungen eine Schlüsselrolle zu. Sie sollen mit entsprechenden Schulungen sensibilisiert werden für Gendersensibilität im Rahmen der Berufsorientierung und so Initiativen an Bildungseinrichtungen starten, die Begegnungen mit Vorbildern aus geschlechtsuntypischen Berufen ermöglichen, wie zum Beispiel in Form von Vortragsreihen, Mentoring-Programmen und Praktika. Diese Herangehensweise ist auch mit Blick auf einen Abbau von Geschlechterstereotypen insgesamt sowie dem gravierenden Fachkräftemangel in vielen Bereichen sinnvoll.

1.3 Gendergerechte Investitionen

Um eine nachhaltige Aufwertung von Care-Berufen, die nach wie vor maßgeblich von Frauen ausgeübt werden, zu erreichen, brauchen wir eine Wirtschafts- und Strukturpolitik, die an Gleichstellungskriterien orientiert ist und somit Arbeitsplätze sowie Beschäftigungsformen von Frauen und Männern gleichermaßen sichert und berücksichtigt. Die frauenpolitische Perspektive ist bei allen politischen Entscheidungen zu berücksichtigen, aber insbesondere, wenn es um die Verteilung von staatlichen Finanzmitteln geht. Finanzielle Maßnahmen in Krisenzeiten, wie zum Beispiel Investitionsprogramme oder Konjunkturpakete, müsse anhand eines "Geschlechtergerechtigkeits-Checks" auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen geprüft und gegebenenfalls überarbeitet werden, um einseitige geschlechtsspezifische und ungerechte Auswirkungen zu verhindern. Dieser Ansatz ist auch im Rahmen der Etablierung des Staatshaushalts wichtig. Sogenanntes **Genderbudgeting** – ein gendergerechter Staatshaushalt – gewährleistet eine solide Finanzierung dieser systemkritischen Bereiche und vermittelt entsprechende politische Priorität. Es ist nicht hinnehmbar, dass wiederholt Frauen und die Berufe, die sie ausüben, in der Verteilung von Finanzmitteln und politischer Unterstützung kaum beachtet oder schlichtweg ignoriert werden. Konjunkturmaßnahmen müssen die bestehenden Unterschiede zwischen Männer und Frauen auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigen, sonst werden diese künftig noch verstärkt. Das ist nicht nur undemokratisch, sondern wirtschaftlich auch nicht sinnvoll. Studien belegen einen direkten Zusammenhang zwischen einer höheren Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt und daraus resultierendem höheren Wirtschaftswachstum eines Landes. Wir Grüne fordern, dass staatliche Investitionen frauendominierte Branchen während und nach Krisen unterstützen und Beschäftigungsbedingungen in bisher vor allem von Frauen ausgeführten Arbeitsverhältnissen verbessern.

Wir Grüne möchten sicherstellen, dass Zukunftsinvestitionen Frauen gleichberechtigt zugutekommen. In diesem Sinne ist eine massive Stärkung der Investitionen in die soziale Infrastruktur der Kinderbetreuung unabdingbar. Nur so können Frauen und Männer uneingeschränkt und gleichberechtigt am wirtschaftlichen Leben teilnehmen.

2. Weiterbildung und Qualifizierung stärken

Die Anforderungen in Care-Berufen der Pflege, der frühkindlichen Bildung und Betreuung und der Kinder- und Jugendhilfe steigen zunehmend und verändern sich auch im Verlauf der Zeit. Gute Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten während des Berufs sollten daher ausgebaut und gestärkt werden, um den Fachkräften die Methoden und Kompetenzen an die Hand zu geben, um diese Anforderungen zu meistern. Gleichzeitig brauchen wir unbedingt mehr Personal in sozialen Berufen. Für alle, die sich im Verlauf ihres Werdegangs für einen Wechsel hin zur Care-Arbeit entscheiden, sollte es neben attraktiven Bedingungen in der klassischen Ausbildung andere Zugangswege und auch Beratung geben.

2.1 Bildungsfreistellung

Weiterbildung und der daraus resultierende Wissen- und Kreativitätszuwachs helfen den Beschäftigten und den Unternehmen gleichermaßen – deshalb braucht Bayern einen Rechtsanspruch auf Bildungsfreistellung für alle Arbeitnehmer*innen. Wir GRÜNE fordern **bezahlte Freistellung** zum Zwecke der beruflichen, der allgemeinen, der politischen Bildung und der Bildung für das Ehrenamt – für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer. Diese sollen frei wählen können, an welchen Veranstaltungen sie teilnehmen wollen und dafür jedes Jahr fünf bzw. zehn Tage in zwei Jahren nutzen können. Damit setzen wir die Weichen für die Förderung lebenslangen Lernens. Darüber hinaus braucht es eine **lebensbegleitende Beratung für Beschäftigte** statt der einmaligen Berufsberatung zum Start ins Berufsleben.

2.2 Teilzeit-Ausbildung

Ganz besonders für junge Eltern und Alleinerziehende, aber auch Menschen mit Beeinträchtigungen oder mit pflegebedürftigen Angehörigen ist die Teilzeit-Ausbildung oft die einzige Chance in eine qualifizierte Erwerbsbiografie einzusteigen. Unser Grünes Ziel ist es, durch Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit jungen Erwachsenen unter erschwerten Umständen und besonderen Lebenslagen, z.B. bei der Geburt eines Kindes, die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Berufsstart zu schaffen. Flexiblere Einstiege in Ausbildungsberufe, wie sie die Teilzeit-Ausbildung schafft, kann auch den Care-Berufsfeldern zugutekommen. So können wir es erreichen, dass wir es diesen Menschen ermöglichen, dass sie langfristig die Finanzierung ihres eigenen Lebensunterhaltes sichern können und sich unabhängig von staatlichen Transferleistungen machen. Wir Grüne setzen uns deshalb für den **Ausbau von Teilzeitausbildung** in Bayern ein. Wir wollen das Nischen-Dasein der Teilzeitausbildung beenden und insbesondere Alleinerziehenden, jungen Familien mit Kindern und pflegenden Angehörigen die Teilzeitausbildung als wichtiges Angebot zur (nachholenden) Berufsausbildung ermöglichen.

2.3 Weiterbildungsgeld

Der bestehende Fachkräftemangel in den sozialen Berufen führt zu prekären Arbeitsverhältnissen und damit bei den Fachkräften oftmals zu Stress, Druck und Überforderung. Um diese prekären Verhältnisse abzubauen benötigen wir dringend mehr Fachkräfte – und damit mehr Menschen, die sich in sozialen Berufsfelder aus- und weiterbilden wollen. Dafür müssen **wir monetäre Anreize in Form eines Weiterbildungsgeldes schaffen**. Auch und insbesondere bei denen, die derzeit nicht erwerbstätig sind. Wir Grüne fordern hier für Menschen, die sich beispielsweise zur Pflegekraft weiterbilden, ein Weiterbildungsgeld, das 200 Euro höher liegt, als das individuelle Arbeitslosengeld I oder II.

2.4 Einstiegsmöglichkeiten für Migrant*innen

Fachkräfte mit einer ausländischen beruflichen oder akademischen Qualifikation haben den rechtlichen Anspruch, dass ihre Qualifikation mit einem deutschen Abschluss verglichen und bewertet wird. Aber die Hälfte der Anträge erhält keine vollständige Anerkennung. Unser Anerkennungsgesetz ist noch zu stark von prüfungs- und abschlussbezogenem Denken geprägt. Mit Blick auf alternative Bildungsmodelle muss endlich auch die Anerkennung non-formaler und informell erworbener Kompetenzen in Angriff genommen werden. Jahrelange Berufserfahrung und -Expertise muss auch Anerkennung finden können. Jedes Anerkennungsverfahren kostet Geld, das Nachholen erforderlicher Qualifizierungen kostet noch mehr Geld. Wir GRÜNE wollen das **Aufstiegs-BAföG auch für Anpassungs- und Nachqualifizierungen** öffnen und die Unterstützung hinsichtlich der Kosten des Anerkennungsverfahrens verbessern.

Niedrigschwellige Einstiegsmöglichkeiten für Migrant*innen und Geflüchtete - unabhängig vom Aufenthaltsstatus - sind essenziell. Wir GRÜNE wollen, dass die Integration in den Arbeitsmarkt für Migrant*innen und Geflüchtete erleichtert wird und Anreize für Ausbildungen in sozialen Berufen, die vom Fachkräftemangel betroffen sind, geschaffen werden. Dafür sollen speziell zugeschnittene Beratungsmöglichkeiten anhand von entsprechenden Regionalstellen geschaffen werden. Zudem möchten wir existierende Angebote, wie z.B. die Mentoring-Partnerschaft von MigraNet¹⁹ bayernweit flächendeckend ausweiten.

21. Januar 2021

**Katharina Schulze, Fraktionsvorsitzende,
Kerstin Celina, sozialpolitische Sprecherin,
Johannes Becher, Sprecher für frühkindliche Bildung,
Andreas Krahl, pflegepolitischer Sprecher
Eva Lettenbauer, arbeitsmarkt-, frauen- und jugendpolitische Sprecherin**

¹⁹ MigraNet - IQ Netzwerk Bayern. Abgerufen unter: <https://www.migranet.org/qualifizierungsangebote/die-mentoring-partnerschaft>)

KONTAKT



Katharina Schulze, MdL,
Fraktionsvorsitzende

Tel.: 089 4126-2773
katharina.schulze@gruene-fraktion-bayern.de



Kerstin Celina, MdL,
Sozialpolitische Sprecherin

Tel.: 089 4126-2359
kerstin.celina@gruene-fraktion-bayern.de



Johannes Becher, MdL,
Sprecher für frühkindliche Bildung

Tel.: 089 4126-3761
johannes.becher@gruene-fraktion-bayern.de



Andreas Krahl, MdL,
Pflegepolitischer Sprecher

Tel.: 089 4126-2660
andreas.krahl@gruene-fraktion-bayern.de



Eva Lettenbauer, MdL,
Arbeitsmarkt-, Frauen- und
Jugendpolitische Sprecherin

Tel.: 089 4126-2733
eva.lettenbauer@gruene-fraktion-bayern.de

Stand: Januar 2021

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
im Bayerischen Landtag
Maximilianeum,
81627 München

www.gruene-fraktion-bayern.de