

Telefon: 233-24536
Telefax: 233-25090

**Referat für Arbeit
und Wirtschaft**
Kommunale Beschäftigungs-
politik und Qualifizierung
Unterstützung des Strukturwan-
dels

**Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ):
Neue Projekte im Programmbereich „Pflege“**

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 16442

Beschluss des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am 19.11.2019 (SB)

Öffentliche Sitzung

Kurzübersicht

zur beiliegenden Beschlussvorlage

Anlass	Beschluss des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft über die Darstellung der Projekte im Programmbereich „Pflege“ im Rahmen des MBQ.
Inhalt	Darstellung der neuen Projekte im Programmbereich „Pflege“ und deren Verlängerungen, Ausweitungen und Bedarfe.
Gesamtkosten/ Gesamterlöse	Die Kosten der aufgeführten Maßnahmen betragen 254.543 € im Jahr 2020, 236.593 € im Jahr 2021 und 134.673 € im Jahr 2022.
Entscheidungsvorschlag	Der Förderung der Qualifizierungsmaßnahmen wird zugestimmt einschließlich der Einrichtung einer befristeten Stelle für 3 Jahre. Die Finanzierung erfolgt aus vorhandenen MBQ-Mitteln im Haushalt des Referates für Arbeit und Wirtschaft, für die Jahre 2020, 2021 und 2022 vorbehaltlich der Genehmigung des Haushalts.
Gesucht werden kann im RIS auch nach	Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm, MBQ, Pflege, Pflege 4.0, Digitalisierung, Arbeitsmarktzugang, Fachkräftesicherung, Altenpflege, Krankenpflege, Migrantinnen und Migranten, Flüchtlinge.
Ortsangabe	(-/-).

**Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ):
Neue Projekte im Programmbereich „Pflege“**

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 16442

**Vorblatt zur Beschlussvorlage des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am
19.11.2019 (SB)**
Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Vortrag des Referenten	3
1. Mehr Pflegekräfte gewinnen	3
2. Förderung der internen Ausbildungscoordination Münchenstift	4
3. Weiterförderung der Vorbereitungskurse auf die Prüfung im Anerkennungsverfahren – München Klinik Akademie	6
4. Eu – Projekt: „Care international: München – Istanbul – Europa“	8
5. Ausbildungs- und Jobakquisiteur im Pflegebereich	11
II. Antrag des Referenten	13
III. Beschluss	14

**Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ):
Neue Projekte im Programmbereich „Pflege“**

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 16442

Beschluss des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am 19.11.2019 SB
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Unbestritten hat sich das Pflegethema mit all seinen Facetten wie z.B. Qualität der Pflegeeinrichtungen, Behebung des Pflegekräftemangel, Organisationsform der Pflegekräfte u.v.m. zu einem gravierenden gesellschaftlichen Problem entwickelt. Umso wichtiger wird eine multidisziplinäre und zugleich gut koordinierte Bearbeitung um der Breite und Vielschichtigkeit des Pflegethemas gerecht zu werden. Als entsprechend notwendig und sinnvoll kann die Aufgabenverteilung auf die vier verschiedenen Referate der LHM (RGU, Sozialreferat, RBS und RAW) bezeichnet werden. Dabei liegt der Schwerpunkt des Sozialreferats auf der Alten- und Langzeitpflege, das Referat für Gesundheit und Umwelt (RGU) hat die Kranken- und Kinderkrankenpflege im Fokus und das Referat für Bildung und Sport (RBS) nimmt die schulischen Angebote zur Pflegequalifizierung und speziell die Berufsfachschulen in den Blick.

Das Referat für Arbeit und Wirtschaft (RAW) schließlich interessieren im Themenfeld Pflege vor allem die beschäftigungspolitischen Leitfragen wie z.B. die Rekrutierung und Sicherung des Pflegepersonals und die damit verbundenen zielgruppenspezifischen Qualifizierungsbedarfe und als noch relativ neues Themenfeld die zu beobachtenden Effekte der Digitalisierung, die auch für die Pflege abzuschätzen sind.

Im folgenden werden dem Ausschuss für Arbeit und Wirtschaft neue Projektvorhaben zur Bewilligung vorgestellt, die zur weiteren Verbesserung der Pflegesituation in München beitragen sollen.

1. Mehr Pflegekräfte gewinnen

Aufgrund der steigenden Lebenserwartung und des zugleich proportional stärker wachsenden Anteils älterer Menschen in der Bevölkerung kann der Bedarf an pflegerischer Versorgung von den Anbietern stationärer und ambulanter Pflege bereits heute schon nicht mehr quantitativ und qualitativ zufriedenstellend gedeckt werden. Dies vor dem Hintergrund, dass nach wie vor der überwiegende Anteil aller Pflegebedürftigen (= 76%= 2,59 Mio.) zu Hause alleine oder lediglich mit teilweiser Unterstützung durch ambulante Pflegedienste von Angehörigen versorgt wird. Die geringe Attraktivität der Pflegeberufe hinsichtlich Bezahlung und Arbeitsbedingungen trägt außerdem dazu bei, dass sich zu wenige für eine entsprechende Ausbildung oder ein Studium entscheiden und zu viele das Berufsfeld Pflege wieder verlassen. Zudem zeichnen sich Probleme bezüglich

der derzeitigen Altersstruktur des beruflichen Pflegepersonals ab, da in den nächsten Jahren ein relativ großer Anteil das Rentenalter erreichen wird. Die verstärkte internationale Anwerbung von Pfleger*innen bzw. Auszubildenden stellt sicherlich eine sinnvolle Gegenstrategie dar. In München kommen die Fachkräfte und Auszubildenden insbesondere in der Langzeitpflege schon seit Jahren überwiegend aus dem Ausland. Durch Zuwanderung alleine wird das Arbeitsmarktproblem in der Pflege jedoch kaum hinreichend gelöst werden. Limitierende Faktoren wie das nachlassende Interesse seitens potenziell migrations- und bleibewilliger Pflegekräfte (z.B. aus Spanien oder den Philippinen), Probleme in sprachlicher Hinsicht oder bei der Anerkennung von im Ausland erworbener Qualifikationen zeichnen sich bereits heute ab.

Das RAW bearbeitet Problemstellungen im Themenfeld Pflege gezielt mit den Mitteln des Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms (MBQ) und kann mit geeigneten begleitenden Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, sowie unterstützenden ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen einen wichtigen Beitrag zur Gewinnung und nachhaltigen Arbeitsmarktintegration aus- und inländischer Pflegekräfte leisten. Das MBQ kann daher dem akuten und voraussichtlich weiter steigenden Fachkräftemangel entgegenwirken. In München rechnen wir nach der Umstellung auf die generalistische Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz¹ ab dem Jahr 2020 mit ca. 620-650 Auszubildenden zur Pflegefachfrau/mann pro Jahr, die auch hier durch die höheren Anforderungen der neuen Ausbildung Unterstützungs- und Vorbereitungsbedarfe haben werden. Deshalb verstärkt das Referat für Arbeit und Wirtschaft die durch das MBQ geförderten und begleiteten Initiativen im Bereich der Anerkennungsverfahren, bei ergänzenden Anpassungsqualifizierungen, zu ausbildungsbegleitenden und -vorbereitenden Angeboten sowie Angebote für Praktikanten*innen in der Pflege aus dem Ausland.

2. Förderung der internen Ausbildungskoordination bei der Münchenstift GmbH

Projektantrag: Der Träger Münchenstift GmbH beantragt Personal- und Sachkosten für eine Vollzeitstelle zur Ausbildungskoordination in Höhe von 116.000.- € für den Förderzeitraum vom 01.01.2020 bis 31.12.2021.

Projektbeschreibung:

In Deutschland steht allen auszubildenden Pflegeeinrichtungen die bisher größte Reform der Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz unmittelbar bevor. Die Umstellung der bisher getrennten Pflegefachausbildungen auf die Generalistik zu Beginn des Jahres 2020 wird für alle Ausbildungseinrichtungen zu einer großen Herausforderung. Die Münchenstift GmbH ist hiervon besonders betroffen, da sie mit jährlich ca. 200-225 Auszubildenden in neun Ausbildungshäusern für knapp 30 Prozent der Nachwuchsfachkräfte in

1 Generalistik-Reform bedeutet u.a., dass mit Einführung der generalistischen Pflegeausbildung ab Januar 2020 sich die Bedingungen für die Auszubildenden erheblich verbessern. Sie lernen zukünftig alle Tätigkeitsbereiche von Kinder- bis Altenpflege kennen und können sich danach dort etablieren, wo ihre größten Interessen liegen.

der Altenpflege in München verantwortlich zeichnet – und damit neun Prozent über der nächst größten Ausbildungseinrichtung in der Münchner Pflege liegt. Für die Bewältigung dieser zusätzlichen Aufgaben ist eine interne Ausbildungscoordination vonnöten. Folgende Leistungen werden mit dieser verbunden: Koordinierung und Durchführung der Anwerbung; die Gestaltung und Bewertung des Bewerbungsprozesses; die Koordination der sozialpädagogischen Betreuung und der Sprachförderung; die Kursbelegung und die Organisation der Teilnehmer*innen. Insbesondere die konkrete Ausbildungsplanung erfordert einen hohen Abstimmungsbedarf, da die Auszubildenden im Rahmen der Einsätze „Akutpflege“, „Ambulante Pflege“, „Pädiatrische Pflege“, „Psychiatrische Pflege“ und „Pflegerberatung“ außerhalb des heimischen Wohnbereichs eingesetzt werden. Es müssen die Einsatzdaten, Bewertungen und Lernzielkataloge jeweils zum Einsatz vorbereitet und ausgewertet werden, da Auszubildende oftmals sehr individuell zur Examenszulassung hingeführt werden müssen.

Im weiteren soll ein Pilotprojekt des RAW, der Münchenstift GmbH und dem Social Start-Up „Stell Dir V(o)R“ durchgeführt werden. Primär zu Test- und Demonstrationszwecken soll ein Qualifizierungsmodul zum Thema Blutzuckermessung für die Pflegeausbildung angewendet werden, das über eine Virtual Reality (VR) Brille vermittelt wird. Der innovative digitale Lernansatz zeichnet sich nicht nur didaktisch als vielversprechend ab, er bietet auch Potenzial, Lehrkräfte und Praxisanleiter*innen in ihrem Arbeitsalltag zu entlasten. Die eng verzahnte und konsequent beteiligungsorientierte Kollaboration von Programmierer*innen und Pflegepraktiker*innen bei der Entwicklung der VR-Anwendung wird beispielgebend für die erfolgreiche Umsetzung von Digitalisierungsprojekten in der Pflege und Pflegequalifizierung sein.

Projektbewertung:

In Anbetracht der hohen Ausbildungsanstrengungen der Münchenstift GmbH, auch wegen der hohen Anzahl von Zielgruppen, die einen erhöhten Unterstützungsbedarf hat - ca. 90 Prozent der Auszubildenden haben ihren Schulabschluss im Ausland erworben – kommt der internen Ausbildungscoordination eine große Verantwortung zu. Die Befürchtungen der stationären Altenpflegeeinrichtungen, dass mit der generalistischen Ausbildung insbesondere die Altenpflege als späteres Berufsfeld ins Hintertreffen gerät, sind angesichts der jetzt schon offenen Stellen überwiegend in diesem Bereich nicht von der Hand zu weisen.

Auch die einsetzende Digitalisierung der Pflege ist kein Selbstläufer, ganz im Gegenteil schätzen Brancheninsider die Haltung von beruflich Pflegenden als eher skeptisch oder sogar ablehnend gegenüber digitalen Technikanwendungen in ihrem Arbeitsbereich ein. Nicht selten steht die bewusste Entscheidung *gegen* technisierte Tätigkeiten und *für* zwischenmenschliche Interaktion im Zentrum der Berufswahl. Entsprechende Vorbehalte und Bedenken zur Vision „Pflege 4.0“ müssen sehr ernst genommen werden und die zweifellos bestehenden Risiken der Digitalisierung ebenso offen wie differenziert diskutiert werden. Veränderungen der Pflege im Zuge digitaler Technikentwicklungen werfen sowohl

aus Sicht der Pflegeanbieter bzw. Arbeitgeber, der Beschäftigten als auch der Pflegebedürftigen grundsätzliche ethische Fragen auf, die frühzeitig gestellt und partizipativ bearbeitet werden sollten.

Auch die Reduzierung von körperlich belastenden Pflegetätigkeiten durch digitale Assistenten bedeutet keinesfalls eine Veränderung des Gesamtcharakters von Pflegearbeit. Vielversprechendes Potenzial bieten digitale Technologien zudem für die Pflegequalifizierung. Während zur Vermittlung theoretischer Inhalte bereits heute E-Learning-Konzepte ergänzend angeboten werden, bieten Virtual-Reality-Anwendungen perspektivisch die Möglichkeit, auch die Praxisanleitung in der Pflegeausbildung digital zu unterstützen und zu entlasten.

Die Anstrengungen, die von der Münchenstift GmbH unternommen werden müssen, um den vielfältigen geschilderten Herausforderungen gerecht zu werden und auch zukünftig die Ausbildungsqualität und die notwendigen Fachkräfte zu sichern, gehen weit über das übliche Maß einer geordneten Ausbildung hinaus und bedürfen einer zusätzlichen professionellen Unterstützung.

Kosten- und Finanzierungsplan, Förderdauer 01.01.2020 – 31.12.2021

	01.01.2020 - 31.12.2020	01.01.2021 - 31.12.2021	Gesamt
Stellenplan	Angaben in Euro	Angaben in Euro	Angaben in Euro
Ausbildungskoordination 1,0 VK P9 TVöD Plus	54.000,00	54.000,00	108.000,00
Sachkosten	8.000,00	-----	-----
Summe Personalkosten Gesamt	62.000,00	54.000,00	116.000,00

3. Weiterförderung der Vorbereitungskurse auf die Prüfung im Anerkennungsverfahren – München Klinik Akademie

Projektantrag

Der Träger „Städtische Klinikum München GmbH – München Klinik Akademie“ beantragt für die Weiterförderung der Durchführung der Vorbereitungskurse für Anerkennungsverfahren Personal- und Sachkosten in Höhe von 191.689.- € für den Förderzeitraum vom 01.01.2020 bis 31.12.2022.

Projektbewertung

Die MünchenKlinikAkademie leistet seit Jahren im Bereich der Anerkennungsverfahren von ausländischen Berufsabschlüssen für die LHM und ihren Einrichtungen des Gesundheitswesens einen außerordentlichen Dienst. Ob Beschäftigte von ambulanten Pflegediensten oder aus der stationären Altenhilfe, aus psychiatrischen Fachkliniken oder der

pädiatrischen Versorgung,- die Antragsteller*innen wurden beraten, begleitet und geprüft. Mit Unterstützung durch das MBQ konnte die Akademie seit 2012 fast 800 Pflegefachpersonen mit ausländischem Berufsabschluss erfolgreich mit seinen eigens entwickelten Vorbereitungskursen zur Anerkennung verhelfen (Sitzungsvorlagennummer 14-20 / V 04618). Die MünchenKlinik Akademie will die Vorbereitungskurse für die Anerkennungsverfahren ab Januar 2020 weiterführen und wegen der gestiegenen Nachfrage erweitern auf 6 Kurse pro Jahr für 180 Teilnehmer/innen.

In Folge des in 2020 in Kraft tretenden Pflegeberufgesetzes wird die MünchenKlinik Akademie ihr Schulungskonzept für den neuen Förderzeitraum modernisieren. Elemente des blended-learning werden in das Schulungskonzept aufgenommen, die die Präsenzzeiten in Lehrgängen und Wartezeiten im Ausland reduzieren können. Teilnehmer*innen, Lehrkräfte und Praxisanleiter erhalten Lehrbriefe, die wesentliche Inhalte des Anerkennungsverfahrens beschreiben und als Lern- und Prüfungsgrundlage angewendet werden können. Die Optimierung der Prüfungen durch eine App, in der Prüfungsaufgaben mit den Kompetenzlisten der PflAPrV² Anlage 1-4 gekoppelt und Bewertungsinstrumente mit Textbausteinen versehen sind, soll vorgenommen werden. Die Vereinheitlichung von Prüfungsaufgaben und einheitliche Bewertungsinstrumente, sowie die Verfügbarkeit online wird dezentrale Prüfungen in Kliniken, Pflegeheimen und ambulanten Pflegediensten erleichtern.

Dies setzt aber voraus, dass zukünftig neue Organisationsmodelle entstehen. Die Zahl der Anerkennungsverfahren sowie die Komplexität der Vor- und Nachbereitung und Durchführung von Anerkennungsverfahren in der Pflege wird in den kommenden Jahren steigen, da der Bedarf zunimmt, gleichzeitig die Anzahl der Absolvent*innen von Berufsfachschulen für Pflege und die Verweildauer von Pflegefachpersonal in der praktischen Pflege abnehmen. Zahlreiche kleine Anbieter werden weiterhin Ausgleichsmaßnahmen in der Pflege anbieten, aber vorwiegend für den Eigenbedarf. Nötig sind Anerkennungszentren, die die Beratung, Administration und Organisation von Anerkennungsverfahren übernehmen, Schulungen für Antragsteller*innen und Praxisanleiter*innen anbieten, Praxisanleitungspläne erstellen und mit den Einsatzorten abstimmen und Prüfungen organisieren. Da derzeit jeder Bezirk in Bayern unterschiedliche Bescheide für Ausgleichsmaßnahmen erstellt, und dieses organisatorische Defizit sehr verschiedene Prüfungen und Gebühren zeitigt, hat sich ein Prüfungstourismus entwickelt. Auf der Suche nach dem günstigsten und einfachsten Verfahren werden Prüfungsorte unter Druck gesetzt. Recruitementfirmen analysieren die Systeme länderübergreifend und nutzen uneinheitliche Verfahren zu ihrem Vorteil aus. Da Prüfungstermine künftig mit der Aufsichtsbehörde abgestimmt werden müssen, Prüfungskommissionsvorsitzende an den Prüfungen teilnehmen können und die praktischen Prüfungsteile in den Einrichtungen am Pflegeempfänger stattfinden sind die Zeichen auf neue Organisationsmodelle gesetzt. Das Anerkennungszentrum kann ein Netzwerk sein, dezentrale Prüfer*innen qualifizieren und aufbauen und die Prüfungen optimieren. Zentren können gemeinsam mit dem Bayerischen Staatsministerium für Ge-

sundheit und Pflege Standards weiterentwickeln und so eine qualitativ ansprechende Infrastruktur schaffen. Mit einem solchen Modell kann auch eine größere Zahl von Anerkennungsverfahren in einem größeren geographischen Gebiet erreicht werden, ohne dass der Ballungsraum Vorteile und der ländliche Raum Nachteile für die Anerkennung von Fachpersonal erfährt, und kleine ambulante Pflegedienste abgehängt werden.

Die Akademie arbeitet derzeit an einem Konzept zum Aufbau eines Zentrums für Anerkennungsverfahren für die Region München, und wird in einem vom Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege eingerichteten Arbeitskreis auf die Vereinheitlichung von Verfahrensstandards hinarbeiten. Dieses Vorhaben wird vom RGU und RAW unterstützt.

Kosten- und Finanzierungsplan, Förderdauer 01.01.2020 – 31.12.2022

	01.01.2020 -	01.01.2021 -	01.01.2022 -	Gesamt
	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	
Ausgaben- und Finanzierungsplan	Angaben in Euro	Angaben in Euro	Angaben in Euro	Angaben in Euro
Ausgabenplan				
Personalkosten	35.187,00	36.067,00	36.968,00	108.222,00
Honorarkosten	26.748,00	16.926,00	16.926,00	60.600,00
Sachkosten	8.589,00	7.139,00	7.139,00	22.867,00
Summe der Ausgaben	70.524,00	60.132,00	61.033,00	191.689,00
Kommunale Mittel / MBQ	70.524,00	60.132,00	61.033,00	191.689,00
Gesamtfinanzierung	70.524,00	60.132,00	61.033,00	191.689,00

4. EU-Projekt: „Care international: München - Istanbul – Europa“

Projektbeschreibung

Der Träger EUCON e.V. stellte beim Referat für Arbeit und Wirtschaft einen Antrag auf Kofinanzierung für das Projektvorhaben „Care international: München - Istanbul – Europa“, finanziert durch das EU-Programm „Europäisches Solidaritätskorps“. Das Europäische Solidaritätskorps ist eine neue Initiative der Europäischen Union (Erasmus +). Es schafft Möglichkeiten für junge Menschen, an Freiwilligenprojekten oder Beschäftigungs-

projekten in ihrem eigenen Land oder im Ausland teilzunehmen, die Gemeinschaften und Menschen in ganz Europa zugutekommen.

Ziel des Münchner Projektes ist die Rekrutierung von Fachkräften für die Pflege aus dem Ausland in einem geordneten, transparent gestalteten und eigenverantwortlich organisierten Lernprozess. Die Einbindung in die Strukturen des EU-Programms sorgt für eine qualitativ gute Umsetzung des Projektes. Zielgruppe sind Teilnehmende, die über eine qualifizierte Ausbildung als Alten- oder Krankenpfleger*in verfügen und in Münchner Pflegeeinrichtungen als Praktikantinnen und Praktikanten erste Erfahrungen machen können.

Der Träger verfügt sowohl im Bereich internationaler Projekte im Programm Erasmus+ als auch bei Pflegeprojekten mit Zuwanderer*innen über nachhaltige Erfahrungen.

Ablauf:

Im ersten Schritt wird ein Austausch mit 10 – 15 Pflege-Fachkräften aus der Türkei, mit der Stadt Istanbul, der dortigen Volkshochschule und einigen Pflegeschulen wegen der bestehenden engen Kontakte organisiert. Die Vorbereitungen der Teilnehmenden in der Türkei werden ebenfalls über das Erasmus+ Programm gedeckt. Die Präsenzkurse der Stadt Istanbul werden mit einem Blended Learning-Angebot der LMU und einer Lehrkraft aus Deutschland unterstützt, sodass sich die Qualität der Angebote für Teilnehmende erhöht. Der Kurs beinhaltet auch landeskundliche Einheiten, eine interkulturelle Vorbereitung und Deutsch für den Beruf / Pflege, um für das Leben und Arbeiten in München gut vorbereitet zu sein.

Außerdem sieht das Programm noch zwei Begleitseminare vor, welche durch den Träger EUCON e.V. vorbereitet und vermittelt werden. Alle Teilnehmenden erhalten eine Auslandsversicherung, welche ebenfalls durch das Programm getragen wird. Nach der Ankunft in Deutschland werden die Teilnehmenden durch EUCON e.V. empfangen und während des 12-monatigen Freiwilligendienstes unterstützt und begleitet. Die Begleitung von EUCON steht für alle Fragen der Teilnehmenden außerhalb des Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisses zur Verfügung und unterstützt bzw. berät die Teilnehmenden im Alltag.

Als Kooperationspartner und mögliche zukünftige Arbeitgeber in München stehen die Münchenstift GmbH und die AWO München bereit.

Projektbewertung:

Der Münchner Arbeitsmarkt für Pflegekräfte ist sowohl für die Alten- als auch die Krankenpflege weitgehend ausgeschöpft. Ein relativ großer Teil der Nachfrage kann durch Pflegekräfte aus dem europäischen und außereuropäischen Ausland abgedeckt werden. Der Weg für Fachkräfte aus Drittstaaten beginnt in der Regel mit einer Beschäftigungszusage in Deutschland, bei der Einreise liegt jedoch meist noch keine berufliche Anerkennung vor. Üblicherweise folgt darauf eine vorläufige Anstellung unterhalb der eigentlichen Qualifikation als Pflegehilfskraft bzw. als Praktikant*in. Das erste Aufenthaltsjahr dient dann der Organisation der Anerkennung bis zur Vorbereitung auf die Gleichwertigkeitsprüfung. Zugleich gilt es für die Neuankömmlinge, sich generell in Deutschland bzw. Mün-

chen zu orientieren, eventuell notwendige Nachschulungen in der deutschen Sprache zu absolvieren oder mittels Anpassungsqualifizierungen fehlende Inhalte der im Herkunftsland erworbenen Ausbildung zu kompensieren. Dieser Prozess dauert üblicherweise zwischen sechs Monaten und einem Jahr, verläuft individuell sehr unterschiedlich und ist sowohl für Arbeitgeber*innen als auch für Arbeitnehmer*innen mit diversen Risiken verbunden.

Im Bewerber*innenmarkt für ausländische Pflegekräfte ist in München und Oberbayern mittlerweile eine beträchtliche Anzahl von Anwerbefirmen aktiv, deren Dienste die Träger der Altenpflege und Krankenhäuser zur Anwerbung von Fachkräften rege in Anspruch nehmen. Dabei schwanken Qualität und Seriosität der Anbieter stark. Auch die Provisionen, die für diese Dienstleistungen entrichtet werden müssen, sind hoch.

Das Projekt „Care international“ kann hier verlässliche Standards im Interesse der Bewerber*innen aus dem Ausland und ebenso für die Münchner Pflegeeinrichtungen setzen.

Über das EU-Programm werden teilnehmerbezogene Pauschalen ausgereicht, die Reisekosten, Taschengeld, Sprachkurse und Aufenthaltskosten der Teilnehmenden abdecken.

Das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) sichert über die Kofinanzierung die Umsetzung, die finanzielle Abwicklung, die Koordination und die Teilnehmendenbetreuung vor Ort in München. Die Münchenstift GmbH stellt den Teilnehmenden Wohnungen zur Verfügung und zahlt einen Teil des Praktikumsentgelts und der Sprachförderung in München.

Das RAW begrüßt diesen neuen vielversprechenden Ansatz und hält ihn für ausbaufähig. Deshalb wird die Kofinanzierung im Rahmen des MBQ beantragt.

Kosten- und Finanzierungsplan, Förderdauer 01.01.2020 – 31.12.2021

	01.01.2020 -	01.01.2021 -	Gesamt
	31.12.2020	31.12.2021	
Ausgaben- und Finanzierungsplan	Angaben in Euro	Angaben in Euro	Angaben in Euro
Ausgabenplan			
Personalkosten (s. Stellenplan)	44.179,00	44.621,00	88.800,00
Teilnehmendenkosten	173.000,00	173.000,00	346.000,00
Sachkosten	4.200,00	4.200,00	8.400,00
Summe der Ausgaben	221.379,00	221.821,00	443.200,00

Finanzierungsplan			
Kommunale Mittel / MBQ	48.379,00	48.821,00	97.200,00
EU - Erasmus+	113.000,00	113.000,00	226.000,00
Münchenstift GmbH	60.000,00	60.000,00	120.000,00
Gesamtfinanzierung	221.379,00	221.821,00	443.200,00

Die Personalkosten in Höhe von 88.800,00 Euro berechnen sich wie folgt:

	01.01.2020	01.01.2021	Gesamt
	-	-	
	31.12.2020	31.12.2021	
Stellenplan	Angaben in Euro	Angaben in Euro	Angaben in Euro
Projektleitung 0,5 VK – E 13	33.146,00	33.479,00	66.625,00
Projektmitarbeiter 0,25 VK – E 7	11.033,00	11.142,00	22.175,00
Summe Personalkosten Gesamt	44.179,00	44.621,00	88.800,00

5. Ausbildungs- und Jobakquisiteur im Pflegebereich

Projektbeschreibung:

Ausbildungsakquisiteur*innen unterstützen seit Jahren erfolgreich Jugendliche mit oder ohne Migrationshintergrund und Flüchtlinge beim Übergang von der Schule in den Beruf. Die Akquisiteur*innen in München sind bei der Handwerkskammer für München und Oberbayern und der Industrie und Handelskammer München und Oberbayern angesiedelt und leisten einen unverzichtbaren Beitrag, junge Menschen für eine Ausbildung zu gewinnen und zu begeistern. Akquisiteur*innen vernetzen sich sowohl unternehmensintern als auch extern mit zentralen Stellen der Ausbildungsförderung. Sie betreiben Öffentlichkeitsarbeit an Schulen sowie in Jugendhilfe- und Integrationseinrichtungen, um Menschen, die sich auf der Suche nach Ausbildungsplätzen befinden, auf entsprechende Angebote aufmerksam zu machen. Dieses Format leistet somit einen sehr wichtigen Beitrag zur Nachwuchskräfte-sicherung im Handwerk und der Industrie. Leider gibt es dieses erfolgreiche Format der Ausbildungs- und Jobakquisiteur*innen nicht für die Fachkräfte-sicherung im Pflegebereich. Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen in München sind auf sich allein gestellt, wenn es um die Gewinnung ihres Nachwuchses, die Imagepflege des

Berufsbildes und die Begeisterung der jungen Menschen für eine Karriere in der Pflege geht. Die Krankenhäuser und Altenpflegeeinrichtungen können diese anspruchsvollen Aufgaben jedoch weder eigenständig stemmen noch existiert eine Kammer wie im Handwerk und der Industrie, die dies für die Pflegeberufe übernehmen kann. Deshalb soll für eine Pilotphase von zunächst 3 Jahren eine Akquisiteur*in für Pflegeberufe in München erprobt werden.

Projektantrag:

Das RAW beantragt für den Zeitraum vom 01.01.2020 bis 31.12.2022 eine Vollzeitstelle mit dem Aufgabenprofil „Akquisiteur*in für Pflegeberufe“. Das RAW selbst soll Anstellungsträger für diese Akquisiteur*in für Pflegeberufe“ sein. Das RAW/FB 3 ist bestens geeignet, um diese Aufgabe zu übernehmen: Das RAW organisiert jährlich drei Ausbildungsmessen für die Fachkräftesicherung, darunter eine Job- und Ausbildungsmesse speziell für die Pflegeberufe. Das RAW ist seit vielen Jahren Kooperationspartner von Betrieben und Institutionen und unterstützt bei der Suche nach Praktikums- und Lehrstellen in enger Zusammenarbeit mit den Akquisiteur*innen der Kammern und der Berufsberatung der Agentur für Arbeit, informiert Eltern und Jugendliche bei Veranstaltungen, Berufsinformationstagen und in Schulen.

Summe Kosten in Euro; p.a	Personalkosten p.a.	Arbeitsplatz- kosten, p.a.	Gesamt- kosten, p.a.	APL-Ersteinrich- tung (einmalig in 2020)
1 VZ; 3. Qualifikationsebene	73.640	800	74.440	2.000

Die Finanzierung dieser befristeten Vollzeitstelle kann aus dem vorhandenen Budget des Referats für Arbeit und Wirtschaft für das Produkt 44331200 "Beschäftigung" erfolgen. Für diese Stelle werden Personalkosten in Höhe von 73.640 Euro jährlich kalkuliert. Die Arbeitsplatzkosten trägt das Referat. Daher soll eine befristete Umschichtung von Zuschussmitteln der Finanzposition 7910.718.0000.1, „Zuschüsse an übrige Bereiche – Strukturwandel / 2.Arbeitsmarkt“ in Höhe von 73.640 Euro zu Gunsten des Personalhaushalts in den Jahren 2020 - 2022 erfolgen.

Die Mittel für das Förderjahr 2020 stehen im vorhandenen MBQ-Budget des genehmigten Haushaltsplans 2020 zur Verfügung. Ebenso stehen vorbehaltlich der Beschlussfassung über den Haushalt 2021 und 2022 im genehmigten Budget ausreichende Mittel aus dem Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm zur Verfügung.

Das Personal- und Organisationsreferat und die Stadtkämmerei stimmen der geltend gemachten befristeten Stellenkapazität der Beschlussvorlage zu.

Durch die beantragte Stelle wird Flächenbedarf ausgelöst. Der Arbeitsplatzbedarf kann aus Sicht des RAW in der Herzog-Wilhelm-Straße 15 in den bereits zugewiesenen Flächen untergebracht werden. Es wird daher kein zusätzlicher Büroraumbedarf beim Kommunalreferat angemeldet.

Anhörungsrechte eines Bezirksausschusses sind nicht gegeben.

Der Korreferent des Referates für Arbeit und Wirtschaft, Herr Stadtrat Richard Quaas, und die Verwaltungsbeirätin für Kommunale Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik, Frau Stadträtin Simone Burger, das Referat für Gesundheit und Umwelt, das Sozialreferat, das Kommunalreferat und die Stadtkämmerei haben jeweils einen Abdruck der Sitzungsvorlage erhalten.

II. Antrag des Referenten

1. Dem Träger „MÜNCHENSTIFT GmbH“ werden für den Förderzeitraum vom 01.01.2020 bis 31.12.2021 bis zu 116.000 EUR bewilligt.
Die Mittel stehen im vorhandenen MBQ-Budget im Produkt 44 331 300 „Förderung von Qualifizierung“ bei der Finanzposition 7910.718.0000.1 Wirtschaftliche Angelegenheiten, Zuschuss an übrige Bereiche, Strukturwandel/2.Arbeitsmarkt aus dem Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm vorbehaltlich der Beschlussfassung über den Haushalt 2020 und 2021 zur Verfügung.
2. Dem Träger „Städtische Klinikum München GmbH – München Klinik Akademie“ werden für den Förderzeitraum vom 01.01.2020 bis 31.12.2022 bis zu 191.689 EUR bewilligt. Die Mittel stehen im vorhandenen MBQ-Budget im Produkt 44 331 300 „Förderung von Qualifizierung“ bei der Finanzposition 7910.718.0000.1 Wirtschaftliche Angelegenheiten, Zuschuss an übrige Bereiche, Strukturwandel/2.Arbeitsmarkt aus dem Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm vorbehaltlich der Beschlussfassung über den Haushalt 2020, 2021 und 2022 zur Verfügung.
3. Dem Träger „EUCON e.V. GmbH“ werden für den Förderzeitraum vom 01.01.2020 bis 31.12.2021 bis zu 97.200 EUR bewilligt.
Die Mittel stehen im vorhandenen MBQ-Budget im Produkt 44 331 300 „Förderung von Qualifizierung“ bei der Finanzposition 7910.718.0000.1 Wirtschaftliche Angelegenheiten, Zuschuss an übrige Bereiche, Strukturwandel/2.Arbeitsmarkt aus dem Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm vorbehaltlich der Beschlussfassung über den Haushalt 2020 und 2021 zur Verfügung.
4. Das Referat für Arbeit und Wirtschaft wird beauftragt, die Einrichtung von 1 befristeten

Stelle (1,0 VZÄ) für die Ausbildungs- und Jobakquise im Pflegebereich beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen. Das Referat für Arbeit und Wirtschaft wird beauftragt, die Umschichtung der erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 73.640 Euro von 2020 bis einschließlich 2022 von der Finanzposition 7910.718.0000.1, „Zuschüsse an übrige Bereiche – Strukturwandel / 2.Arbeitsmarkt“ im Produkt 44331200 in den Personalhaushalt des RAW zu veranlassen.

5. Der Stadtrat nimmt zur Kenntnis, dass die beantragte befristete Stelle keinen zusätzlichen Büroraumbedarf auslöst.
6. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss
nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/-in
ea. Stadtrat/-rätin

Clemens Baumgärtner
Berufsm. StR

IV. Abdruck von I. mit III.

über Stadtratsprotokolle (D-II/V-SP)

an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x)

an die Stadtkämmerei

an das Revisionsamt

z.K.

V. Wv. RAW - FB 3

zur weiteren Veranlassung.

Zu V.

1. Die Übereinstimmung des vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

2. An das Referat für Gesundheit und Umwelt

An das Sozialreferat

An das Kommunalreferat

An die Agentur für Arbeit

An das Jobcenter

z.K.

Am