

Telefon: 089 / 233 - 74 73 93

Telefon: 089 / 233 - 4 80 88

Telefon: 089 / 233 - 2 45 36

**Gesundheitsreferat**

**Sozialreferat**

**Referat für Arbeit und  
Wirtschaft**

**Pflege in München III: Unterstützung und Weiterentwicklung der Situation der beruflich Pflegenden und der pflegenden An- und Zugehörigen in München**

**Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 17519**

**Beschluss in der gemeinsamen Sitzung des Gesundheitsausschusses mit dem Sozialausschuss und dem Ausschuss für Arbeit und Wirtschaft vom 26.02.2026 (VB)**

Öffentliche Sitzung

**Kurzübersicht**

zum beiliegenden Beschluss

<b>Anlass</b>	Der Stadtrat hat am 19.01.2022 die Gründung eines Lenkungskreises Pflege unter der Leitung der Dritten Bürgermeisterin sowie einer Task Force Pflege unter der Federführung des Gesundheitsreferats (GSR) beschlossen (SV Nr. 20-26 / V 03919). Seither wurden umfangreiche Maßnahmen zur Entlastung der Pflegenden verabschiedet und deren Umsetzung in den Sitzungsvorlagen Nr. 20-26 / V 10214 („Pflege in München I“) und Nr. 20-26 / V 14533 („Pflege in München II“) vom Stadtrat beschlossen.
<b>Inhalt</b>	In dieser Sitzungsvorlage werden Umsetzungen, Evaluationen, Fortführungen und Weiterentwicklungen der bereits aufgesetzten Maßnahmen und Empfehlungen des Lenkungskreises und Stadtratsanträge behandelt.
<b>Gesamtkosten / Gesamterlöse</b>	-/-
<b>Klimaprüfung</b>	Eine Klimaschutzrelevanz ist gegeben: Nein
<b>Entscheidungsvorschlag</b>	Der Stadtrat nimmt das Münchner Ausbildungsmonitoring Pflege zur Kenntnis. Das Gesundheitsreferat wird beauftragt, dieses unter Beteiligung des Sozialreferates künftig in einem zweijährigen Turnus durchzuführen.
<b>Gesucht werden kann im RIS auch unter</b>	Pflege, Pflegeausbildung, Akademisierung, Auslandsrekrutierung, Anerkennungsverfahren, betriebliche Integration, Onboarding, Pflegekompetenz, interprofessionelle Gesundheitsversorgung
<b>Ortsangabe</b>	-/-



Telefon: 089 / 233 - 74 73 93

Telefon: 089 / 233 – 4 80 88

Telefon: 089 / 233 – 2 45 36

**Gesundheitsreferat**

**Sozialreferat**

**Referat für Arbeit und  
Wirtschaft**

**Pflege in München III: Unterstützung und Weiterentwicklung der Situation der beruflich Pflegenden und der pflegenden An- und Zugehörigen in München**

**Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 17519**

4 Anlagen

**Beschluss in der gemeinsamen Sitzung des Gesundheitsausschusses mit dem Sozialausschuss und dem Ausschuss für Arbeit und Wirtschaft vom 26.02.2026 (VB)**

Öffentliche Sitzung

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
I. Vortrag der Referentinnen und des Referenten .....	3
<b>1. Ausgangslage</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Aktuelle Situation der beruflichen Pflege</b> .....	<b>6</b>
<b>3. Unterstützung der Anerkennungsprozesse der beruflichen Pflege</b> .....	<b>6</b>
3.1 Implementierung des Kompetenzzentrums internationale Pflege (KiP) .....	7
3.2 Anerkennungsberatung in der Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen im Sozialreferat.....	8
<b>4. Arbeits- und Berufszufriedenheit und Berufsrückkehr</b> .....	<b>10</b>
4.1 Wiedereinstiegsprogramm Pflege (WESP).....	11
4.2 Weiterentwicklung der Personalbemessung (PPR 2.0 und PeBeM) .....	12
<b>5. Pflegeausbildungen</b> .....	<b>13</b>
5.1 Ausbildungsmonitoring Pflege 2024 und 2025 .....	13
5.2 Implementierung der Schulsozialarbeit.....	16
5.3 Pädiatrische Pflege und Ausbildung .....	17
5.4 Teilzeitausbildungen der Pflege .....	19
5.5 Publikation zu den Freiwilligendienstjahren .....	20
5.6 Einmündungskonzepte für akademisch qualifizierte Pflegefachpersonen sowie weitere Absolvent*innen der Pflegeausbildungen.....	20
5.7 Berufssprachkurse für Auszubildenden in der Pflege als passgenaues Angebot zur Sprachförderung .....	21
5.8 Planetary Health für die Pflegeausbildungen.....	22
5.9 LGBTIQ*-Bildungsangebot für die Berufsfachschulen für Pflege und die Hochschulen .....	23

<b>6. Betriebliche Integration und Onboarding.....</b>	<b>23</b>
6.1 Empfehlung der Task Force Pflege zu zentralen, betrieblichen Integrationsbeauftragten .....	24
6.2 Fachveranstaltung zu „Internationale Pflege: Akquise, Onboarding und betrieblicher Integration“ .....	26
6.3 Nutzung des Antidiskriminierungstrainings der LMU .....	27
<b>7. Stärkung der Zugänge zur beruflichen Pflege .....</b>	<b>28</b>
7.1 Münchner Pflegekampagne.....	28
7.2 Neuerungen und Erfolge in der Inlands-Akquise des RAW .....	28
7.3 Fast Lane Pflege in München.....	30
7.4 Runder Tisch „Zugänge in die berufliche Pflege“ mit den Migrant*innenselbstorganisationen (MSO) und Migrationsberatungsstellen .....	32
7.5 Synergieeffekte zur beruflichen Pflege innerhalb des Projekts BEST (Bilde, Entwickle, Stärke Dein Talent) .....	32
7.6 Unternehmensbezogene Beratung zu den kommunalen Angeboten und betrieblicher Sprachförderung innerhalb des Fachinformationszentrums Einwanderung (FizE)..	33
7.7 Make it in Munich - Münchens offizielle Website für Fach- und Nachwuchskräfte ..	34
7.8 Über „Make it in Munich“ zum „Munich Onboarding Hub“: Erfolgreiches Ankommen mit dem „Munich Onboarding Hub“.....	35
<b>8. Leben und Arbeit.....</b>	<b>36</b>
8.1 Unterstützung der beruflich Pflegenden und der Unternehmen und Betriebe in nachhaltiger Mobilität .....	36
8.2 Kooperation der München Klinik mit dem AzubiWerk .....	37
<b>9. Job Enrichment und neue Berufsrollen.....</b>	<b>38</b>
9.1 Fachveranstaltungsreihe „Akademische Berufsrollen der Pflege“ .....	39
9.2 Skills und Grade Mix in den Münchner Kliniken mit pädiatrischer Versorgung.....	40
9.3 Fachsymposium „Weiterentwicklung des Leistungsrechts der Pflege“ .....	40
9.4 APN-Kongress 2026: LHM als Gastgeberin und Schirmherrin.....	41
9.5 Adressierung zur Kompetenzweiterentwicklung und zum Leistungsrecht der Pflege .....	41
<b>10. Pflegende An- und Zugehörige .....</b>	<b>41</b>
10.1 Pflegekurse an Münchner Kliniken .....	42
10.2 Kooperation der Beratungsangebote mit dem Gesundheitsbereich .....	43
10.3 Stärkung des Angebots der Münchner Pflegebörse .....	43
10.4 Forderungen zur Pflegeversicherung .....	44
<b>11. Klimaprüfung.....</b>	<b>46</b>
<b>12. Abstimmung mit den Querschnitts- und Fachreferaten.....</b>	<b>46</b>
II. Antrag der Referentinnen und des Referenten .....	47
III. Beschluss.....	48

## I. Vortrag der Referentinnen und des Referenten

### Management Summary

Gegenstand dieser Sitzungsvorlage sind Empfehlungen des Lenkungskreises Pflege (LKP) aus den Sitzungen im Zeitraum vom Oktober 2024 bis Juli 2025 sowie die Darstellung der Umsetzungen, Evaluationen, eingeleitete und geplante Fortführungen und Weiterentwicklungen von Empfehlungen sowie der Inhalte der beiden Beschlüsse „Pflege in München I“ und „Pflege in München II“.

Schwerpunkte dieser Sitzungsvorlage bilden die Anerkennungsverfahren (Zif. 3), die Berufsrückkehr (Zif. 4), die Pflegeausbildungen (Zif. 5), die betriebliche Integration und Onboarding (Zif. 6) sowie die Zugänge zur beruflichen Pflege (Zif. 7).

In einem Ausblick werden zudem Vorhaben, die zwar bereits vom LKP empfohlen wurden, jedoch zurückgestellt bzw. noch nicht zur Entscheidung vorgelegt wurden, dargestellt.

#### 1. Ausgangslage

Die Vollversammlung (VV) des Stadtrates hat am 19.01.2022 die Gründung des LKP unter der Leitung der Dritten Bürgermeisterin Verena Dietl sowie einer Task Force Pflege (TFP) unter der Federführung des Gesundheitsreferats (GSR) und unter Beteiligung des Sozialreferats (SOZ), des Referats für Arbeit und Wirtschaft (RAW), des Büros der Dritten Bürgermeisterin, der Beschwerdestelle für Probleme in der Altenpflege (DIR), der Heimaufsicht (FAQ, KVR), der MÜNCHENSTIFT GmbH (MST) und der München Klinik gGmbH (MüK) beschlossen (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 03919).

Seither wurden vielfältige Empfehlungen des LKP vom Stadtrat im Rahmen der Sitzungsvorlagen „Pflege in München I“ (PiM I, Nr. 20-26 / V 10214, 29.11.2023) und „Pflege in München II“ (PiM II, Nr. 20-26 / V 14533, 18.12.2024) beschlossen und befinden sich in der Umsetzung durch die jeweils zuständigen Referate. Bereits PiM II enthielt in Kapitel 1 eine umfassende Auflistung zum Umsetzungsstand der unterschiedlichen Maßnahmen.

Seit seiner Gründung befasste sich der LKP in 14 Sitzungen mit wichtigen Themen der beruflichen Pflege. Themenbezogen wurden Gäste aus Fachreferaten, Berufsfachschulen für Pflege und Hochschulen, Berufspolitik und weiteren Stellen eingeladen.

Die TFP bereitete in 36 Sitzungen diese Inhalte und Empfehlungen referatsübergreifend und in guter Zusammenarbeit vor und nach.

Zu den bereits bearbeiteten Fokusthemen der beruflichen Pflege gehörten die

- verschiedenen Pflegeausbildungen
- Anerkennungsverfahren
- Auslandsakquise
- betriebliche Integration und Onboarding
- Arbeits- und Berufszufriedenheit sowie Berufsverbleib
- Unterstützung der beruflich Pflegenden in Themen des Lebensumfeldes

- Berufsrückkehr
- Weiterentwicklung der Selbstverwaltung und der Stärkung der Position der beruflichen Pflege in Politik und Gesundheitswesen
- Job Enrichment und neue Berufsrollen
- Weiterentwicklung der Berufskompetenzen sowie die
- Unterstützung der pflegenden An- und Zugehörigen.

Im Rahmen des LKP und der TFP wurden zur Unterstützung der beruflich Pflegenden durch die Referate elf neue Angebote und Projekte angestoßen, sieben bestehende Angebote und Projekte ausgeweitet, neun Fachveranstaltungen durchgeführt und verschiedene Schreiben an übergeordnete politische Ebenen durch die Stadtspitze initiiert.

Als wichtigste können benannt werden:

<b>Neue Angebote und Projekte</b>	
Ausbildungsmonitoring Pflege und Sondererhebung Pädiatrische Ausbildung	Strukturdatenerhebung und Befragung der Auszubildenden erstmalig 2023, Sondererhebung Pädiatrie einmalig 2024. Dem StMUK und StMGP wurden die Ergebnisse des Ausbildungsmonitorings 2024 zur Verfügung gestellt, um in die Evaluation und Überarbeitung der Lehr- und Ausbildungspläne einzufließen.
Schulsozialarbeit	Förderung seit 2025 für alle Berufsfachschulen für Pflege und Pflegefachhilfe in München
Kompetenzzentrum internationale Pflege (KiP)	Ausschreibung und Vergabe 2025, Implementierung bei der München Klinik gGmbH, Eröffnung im Herbst 2025, ursprünglich „Kompetenzzentrum internationale Pflegekräfte“
Fast Lane Pflege München	Implementierung des „Teams Pflege“ an der Servicestelle für Zuwanderung und Einbürgerung (SZE) des KVR seit Sommer 2024
Homepage „Pflege in München für Unternehmen“	Veröffentlichung der Homepage im September 2024
„Make it in Munich“/ „Munich Onboarding Hub“	Nutzung des branchenübergreifenden Angebots für die beruflich Pflegenden
Münchener Dialog Pädiatrische Pflege	Fachdialog für die Akteur*innen der Münchener pädiatrischen Kliniken und spezifischen Bildungsträger seit Februar 2024
Netzwerk „Pädagog*innen Pädiatrische Ausbildung“	Vernetzung und Verzahnung der Praxisanleitenden und Lehrenden seit Dezember 2024
Runder Tisch „Zugänge in die berufliche Pflege“ mit den MSO und Migrationsberatungsstellen	Seit April 2024 im halbjährigen Intervall
Refresher-Kurse für Wiedereinsteigende	Förderung von Refresher-Angeboten im Rahmen des Wiedereinstiegsprogramms WESP beginnend geplant Q1 2026

<b>Angebote, die verstetigt, ausgeweitet oder gestärkt wurden</b>	
Münchner Pflegekampagne	Fortführung der Münchner Pflegekampagne
PSU-Akut e. V. München	Verstetigung und Ausbau der Förderung seit 2024
Kommunale Pflegeakquise	Fortführung und stetige Weiterentwicklung und Anpassung des Café Pflege, von AsA flex, der Praktikumsinitiative, der Ausbildungsmesse und der Inlands-Rekrutierung
Pflegekurse an Kliniken	Unterstützung der AOK Bayern zur Implementierung von edukativen Angeboten
Partizipation an geplanten KMB-Bauprojekten	Frühzeitige Information durch Implementierung eines Mailverteilers und von Dialogen der MÜK, MST und PLAN
<b>Fachveranstaltungen</b>	
Auftaktmesse „Pflege in München für Unternehmen“	Zur Veröffentlichung gehörige Auftaktmesse im Juni 2024 mit ca. 100 Besuchenden
Fachtag „Pädiatrische Pflege und Ausbildung“	digitale Veranstaltung im Juni 2024 mit ca. 100 Teilnehmenden
Fachveranstaltungsreihe „Akademische Berufsrollen der Pflege“	referatsübergreifende, vierteilige digitale Veranstaltung im Februar und März 2025 mit ca. 350 Teilnehmenden
Workshops „Planetary Health für die Pflegeausbildungen“	Ganztägige Präsenzworkshops im Januar und Juni 2025
Workshop „Skills und Grade Mix in pädiatrischen Kliniken“	Ganztätiger Präsenzworkshop für die pädiatrischen Kliniken im Oktober 2025
<b>Adressierungen</b>	
Umfassende Adressierung zu den Anerkennungsverfahren, zu Pflegestudiengängen und zu Pflegelehrkräften an die Bundes- und Landesebene	Versendet im September 2023
Resolution „Aufenthaltssicherung aller Pflegeauszubildender“	Resolution im Dezember 2024 durch den Stadtrat, den Lenkungskreis Pflege und die Münchner Pflegekonferenz
Schreiben an das BMG zur Pflegekompetenzentwicklung, zu den Pflegeausbildungen und zur Situation der pädiatrischen Pflege	Versendet im September 2025

Im Jahr 2026 befasst sich der LKP voraussichtlich (Stand: November 2025) unter anderem mit folgenden Themen:

- 1. Quartal 2026: Unterstützung durch Soziale Arbeit für die Studierenden an den Hochschulen, Talente für die Pflege, Modell der Selbstorganisation der Pflegeteams in der ambulanten Pflege, Resümee
- 2. Quartal 2026: Community Health Nursing, weiterer Fahrplan des Lenkungskreis Pflege 2026/2032
- 3. Quartal 2026: Aufenthaltssicherung aller Pflegeauszubildenden, Anschlussqualifizierungen, Unterstützung in der Digitalisierung

- 4. Quartal 2026: Marktbericht Pflege, Schnittstellen zur beruflichen Pflege innerhalb der LHM

## 2. Aktuelle Situation der beruflichen Pflege

Der Pflegeberuf gilt als gesellschaftlich „unverzichtbar“. 96% der Berufstätigen in Deutschland bewerteten dies im Rahmen einer repräsentativen Abfrage des Gesundheits- und Bildungsunternehmens SRH Holding SdbR zustimmend. Gleichzeitig sehen nur knapp 11% der Befragten ein „positives Image des Berufs“. Als Gründe für eine Berufs- oder Ausbildungswahl wird die „Arbeit mit Menschen“ und die „sinnstiftende Tätigkeit“, als Gründe dagegen die „hohe körperliche“ und „emotionale Belastung“ und die schlechten „Bedingungen durch Personalmangel“ angesehen (SRH, April 2025).

Die berufliche Pflege in Deutschland gehört nach wie vor zu den „beschäftigungsstärksten Engpassberufen“ und zu den Berufen „mit dem größten Mangel an Fachkräften“ (Statista, Bundesagentur für Arbeit, April 2025), wobei sich „die Situation ... in jedem Bundesland angespannt“ darstellt und keine zukünftige Entspannung aufgrund der demographischen Entwicklung absehbar ist (Fachkräfteengpassanalyse 2023, Bundesagentur für Arbeit, Juni 2024). Die aktuelle Vakanzzeit zur Besetzung für gemeldete offene Stellen im Bereich u. a. der „Gesundheits- und Krankenpflege“ wird mit durchschnittlich 269 Tage und im Bereich der „Altenpflege“ mit 296 Tage angegeben (Bundesagentur für Arbeit, Oktober 2024).

Um in der Bekämpfung des Personalmangels und zur Sicherung der Pflegeversorgung in den verschiedenen Sektoren erfolgreich sein zu können, müssen weiterhin vielfältige Unterstützungsmaßnahmen **parallel in allen unterschiedlichen Fokusthemen** erfolgen:

- bei der Zuwanderung, Auslandsakquise und der Anerkennung ausländischer beruflich Pflegenden, Pflegeauszubildender und Studierender,
- bei der Steigerung der Bindung und des Verbleibs im Beruf und im Betrieb durch Onboarding, betriebliche Integration, verbesserte Berufs- und Arbeitsbedingungen und beim Thema Wohnraum,
- bei der Stabilisierung der Nachwuchsgewinnung durch Qualitätsverbesserungen in den Ausbildungsbedingungen aller Pflegeausbildungen und
- bei der Weiterentwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Berufskompetenzen und Heilkundeausübung, im Job Enrichment und der Ausweitung der Berufsrollen der Profession Pflege.

## 3. Unterstützung der Anerkennungsprozesse der beruflichen Pflege

Bei der Fachkräftegewinnung durch Anerkennung ausländischer beruflich Pflegenden sind positive Entwicklungen zu verzeichnen. Die Zahl der positiv beschiedenen Anerkennungsverfahren stieg bundesweit 2023 im Vergleich zu 2022 um 25 % von 52.300 auf 65.300 (Destatis, Statistisches Bundesamt, März 2025). Damit war der Zuwachs noch einmal deutlich größer als im Vorjahr (plus 11 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2016 hat sich die Zahl der anerkannten Berufsabschlüsse mehr als verdoppelt.

Die „Fast Lane Pflege“ des Freistaats Bayern, die seit Juli 2023 die Anerkennungsverfahren für den Pflegeberuf zentralisiert, verzeichnete erste Erfolge. Seither stellt die „Zentrale



Stelle für die Einwanderung von Fachkräften“ (ZSEF) die einheitliche, koordinierende Stelle zur Antragstellung im beschleunigten Fachkräfteverfahren, die weitere Bearbeitung im Rahmen von spezifischen Fachteams und die Einleitung des darauffolgenden Erlaubnisverfahrens dar. Die „Koordinierungs- und Beratungsstelle Berufsankennung“ (KuBB) leistet die Beratung von Arbeitgeber\*innen bis zur Versandreise der Unterlagen. Beim Landesamt für Pflege (LfP) sind seitdem die Gleichwertigkeitsprüfung und die Bescheidung für alle Regierungsbezirke zentralisiert.

Das LfP gab an, dass im ersten Jahr des Bestehens der „Fast Lane Pflege“ die durchschnittliche Verfahrensdauer zwischen Vereinbarung und Erteilung der aufenthaltsrechtlichen Vorabzustimmung von 9 Wochen auf 6 Wochen verkürzt werden konnte. Ab Eingang der vollständigen Unterlagen dauern Anerkennungsverfahren im Rahmen der „Fast Lane“ deutlich unter 5 Wochen (Regierung von Mittelfranken, Juni 2024).

Das Verfahren wurde zudem zum Januar 2025 auf die Anerkennungsprozesse für die Pflegefachhelfer\*innen ausgeweitet.

### **3.1 Implementierung des Kompetenzzentrums internationale Pflege (KiP)**

Für den beabsichtigten Arbeitsort München wurden im Jahr 2024 insgesamt 807 Anträge auf Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses in der Pflege beim LfP gestellt. Im ersten Halbjahr 2025 zeichnet sich bereits ein deutlicher Anstieg der Fallzahlen ab, 467 Anträge auf Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses in der Pflege sind mit dem Merkmal „beabsichtigter Arbeitsort München“ beim LfP eingegangen. Gleichzeitig offenbart die Studie „Verlorene Pflegefachkräfte“ (Bundesinstituts für Berufsbildung, BIBB, 2023), dass eine bedeutende Zahl an Pflegefachpersonen im Anerkennungsverfahren verloren geht. Hintergrund für diese Verluste sind z. B. komplexe Bescheide, fehlendes ausreichendes regionales Angebot an Anpassungsmaßnahmen, nicht ausreichende (Fach-) Sprachkenntnisse.

Geeignete Handlungsoptionen sind laut Studie notwendig, um diesen Personen einen klar strukturierten und verständlichen Weg über die Anpassungsmaßnahmen bis zur vollen Anerkennung zu ermöglichen. Diese umfassen insbesondere auch die Sicherstellung ausreichender Angebote an Anpassungsmaßnahmen, die Einbindung der Arbeitgeber\*innen sowie die Berücksichtigung des (Fach-) Spracherwerbs.

Der Stadtrat beschloss im Rahmen von PiM I ein dreijähriges Pilotprojekt „Kompetenzzentrum internationale Pflegekräfte (KiP)“ unter der Federführung des GSR, in dem internationale Pflegefachpersonen die per Bescheid von der zuständigen Anerkennungsbehörde in Bayern (LfP) auferlegten Anpassungsmaßnahmen absolvieren können. Das Fördervolumen seitens der LHM liegt bei insgesamt 2.981.775 €.

Darüber hinaus soll die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV)-Zertifizierung zur Refinanzierung der Kosten für die Maßnahmen sowie für die Ausfallkosten der Arbeitgebenden (über die Bundesagentur für Arbeit) im Rahmen des Projektzeitraumes von drei Jahren durchgeführt werden.

Anfang des Jahres 2025 wurde eine europaweite Ausschreibung für das KiP durchgeführt. Die Vergabe des Pilotprojekts ist im März 2025 an die MüK erfolgt. Die wissenschaftliche

Prozessbegleitung und qualitative Evaluation wurde zeitgleich an eine Bietergemeinschaft vergeben. Das GSR wird hierbei die quantitative Evaluation ausgestalten.

Um für die Münchner Träger\*innen von Gesundheitseinrichtungen attraktiv zu sein, setzt das neue Konzept an drei wesentlichen Punkten an:

- Die angestrebte AZAV-Zertifizierung des KiP im Projektzeitraum ist ein wesentlicher Baustein, damit die Kosten für Anpassungsmaßnahmen weitgehend gesenkt und die Arbeitgeber\*innen einen Arbeitsentgeltzuschuss für ihre teilnehmenden Beschäftigten im Anerkennungsverfahren bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen können.
- Der praktische Teil der Kenntnisprüfung soll zukünftig als Simulationsprüfung im Sim Lab des KiP angeboten werden bzw. perspektivisch auch als anwendungsorientierte Parcoursprüfung: Fünf Prüfungen finden über einen definierten Zeitraum und anhand festgelegter Prüfungsaufgaben parallel statt, die beteiligten Prüflinge durchlaufen alle fünf Stationen während der Prüfung. Damit soll das Angebot an Prüfungen deutlich erhöht werden und mehr Anerkennungssuchende sollen ihre Anpassungsmaßnahme zeitnah und effizient absolvieren können. Die aufwendige und komplexe Planung der bisherigen Prüfungen in den klinischen Praxisbereichen der Akut- und Langzeitpflege soll dadurch entfallen bzw. deutlich reduziert werden. Aufgrund des Einbezugs von Simulatoren bzw. Simulationspersonen in die Prüfungen kann auch die oft schwierige, aber notwendige Einholung der Zustimmung der Patient\*innen bzw. Klient\*innen in der Praxis reduziert werden.
- Das Angebot an Anpassungsmaßnahmen soll auf verschiedene Formate erweitert werden (online, Präsenz und im Selbststudium). Darüber hinaus soll auch geprüft werden, ob das Angebot auf Anpassungslehrgänge erweitert wird, sofern sich anhand der Evaluation ein entsprechender Bedarf abbilden lässt und die Einrichtungen in der Praxis die notwendigen Voraussetzungen dafür erfüllen können.

Das KiP nahm zum 01.09.2025 den Betrieb auf. Es firmiert nun unter „**Kompetenzzentrum internationale Pflege**“. Die ersten Unterrichtseinheiten begannen am 15.09.2025 mit insgesamt 45 Teilnehmenden. Die Unterrichte werden zunächst online sowie im Skills Lab in Präsenz durchgeführt.

Das Auswahlverfahren für die Besetzung der Leitungspositionen im KiP sind abgeschlossen. Das KiP wird auf dem Gelände der MÜK, Standort Schwabing, eingerichtet. Hierzu sind bauliche Veränderungen erforderlich. Bis zur Bezugsfähigkeit des Gebäudes wird das KiP in den Räumen des Bildungscampus der MÜK verortet.

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) fördert die Sprachkompetenz der Teilnehmenden des KiP mit begleitenden Deutschsprachkursen.

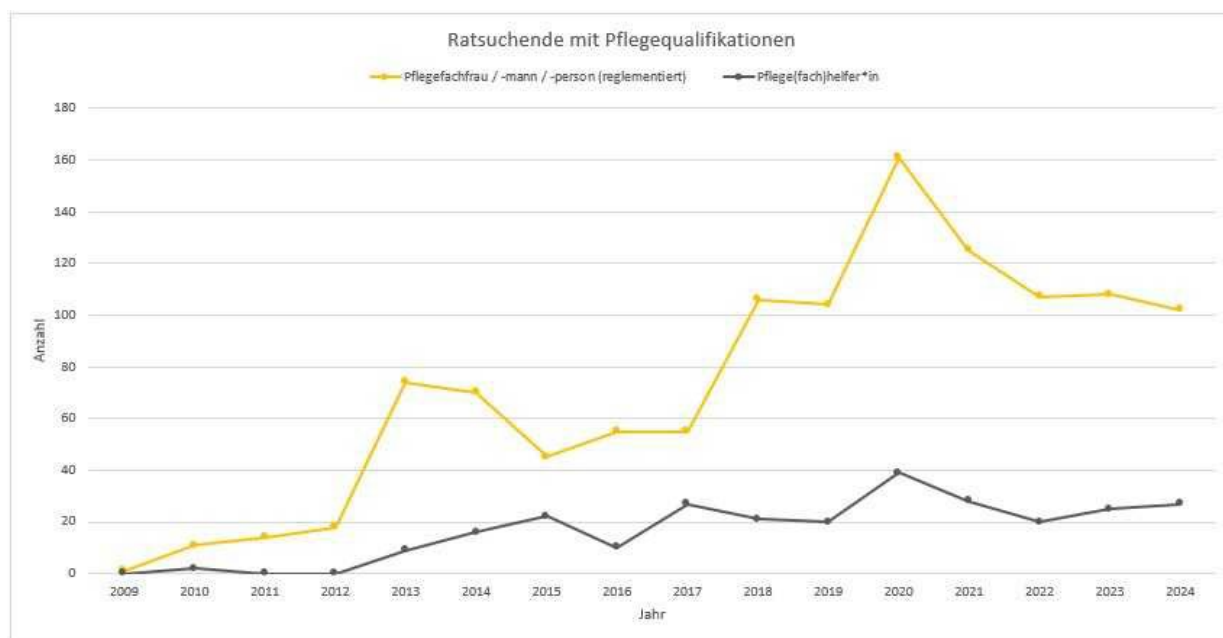
### **3.2 Anerkennungsberatung in der Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen im Sozialreferat**

Bereits seit 2009 bietet die Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen im SOZ eine Anerkennungsberatung zu allen Berufen an und begleitet Anerkennungssuchende durch das Anerkennungsverfahren. Die Servicestelle ist eine seit vielen Jahren etablierte städtische Fachstelle, die durch drittmittelfinanzierte Angebote ergänzt wird und

sich entlang der gesetzlichen Änderungen in den Bereichen Berufliche Anerkennung, Fachkräfteeinwanderung und qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten stetig weiterentwickelt.

Jährlich werden in der Servicestelle ca. 6.000 Anerkennungsberatungen mit knapp 3.000 Personen durchgeführt. Bislang wurde zu 273 verschiedenen Berufen beraten. Vier Prozent der Ratsuchenden verfügen über einen Pflegeabschluss. Dies ergibt in der Rangliste der häufigsten Berufe (nach Pädagog\*innen, Wirtschaftswissenschaftler\*innen, Ingenieur\*innen, Ärzt\*innen) den fünften Platz.

Jährlich erhielten durchschnittlich 120 Personen mit einer ausländischen Pflegeausbildung eine Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung, im ersten Quartal 2025 waren es bereits 40 Personen. Mit der aktuellen Personalkapazität werden es also jährlich ca. 160 Personen sein, die Unterstützung im Anerkennungsprozess und beim Einstieg in eine Beschäftigung als Pflegefachkraft erhalten.



### **Inhalte der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung**

Zunächst wird auf Basis der Unterlagen geprüft, welchem Referenzberuf der Abschluss zugeordnet werden kann. Ratsuchende erhalten umfassende Informationen zur Antragstellung, den erforderlichen Formularen und Dokumenten, zu Verfahrenskosten sowie Finanzierungsmöglichkeiten, einschließlich Unterstützung zum Anerkennungszuschuss. Es wird zu Übersetzungsanforderungen sowie zu Beschäftigungsmöglichkeiten als Pflegehelfer\*in während des Anerkennungsverfahrens und zu Alternativen bei negativem Bescheid informiert. Für den Spracherwerb wird in passende Deutschkurse vermittelt.

Nach Erhalt eines Defizitbescheids erfolgt eine Erklärung des Bescheids sowie Beratung zu Anpassungsmaßnahmen, etwa zu Vorbereitungskursen und der Kenntnisprüfung mit Verweis auf die MÜK.

Um weitere bisher noch nicht erreichte Pflegefachkräfte zu gewinnen, die bereits im Großraum München leben, ist eine Evaluation geplant, die neben dem Verbleib der Ratsuchenden, auch strukturelle Hürden sowie persönliche Konstellationen in den Blick nimmt, um daraus ein intensiveres Unterstützungsangebot zu entwickeln.

#### **4. Arbeits- und Berufszufriedenheit und Berufsrückkehr**

Der Report „Personalengpässe: Was tun Betriebe gegen den Fachkräftemangel?“ des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI, April 2025) kommt zu dem Ergebnis, dass branchenübergreifend in Deutschland seit 2023 die Bemühungen in der Fachkräftesicherung deutlich an Wichtigkeit gewonnen haben. Das Institut empfiehlt deswegen die Förderung von guten, verlässlichen und sozialverträglichen Arbeitsbedingungen, einer guten Weiterbildungskultur im Unternehmen, von je nach Lebenssituation eher kürzeren, vor allem aber passgenaueren und verlässlicheren Arbeitszeiten und eines partizipatives Gesundheitsmanagement.

Der Verdienstzuwachs in Gesundheits- und Pflegeberufen und vor allem in der Langzeitpflege kann branchenvergleichend als groß bewertet werden. „Vollzeitbeschäftigte Fachkräfte verdienten (in der „Altenpflege“) im April 2024 im Mittel 4.228 Euro brutto. Das waren 1.612 Euro mehr als zehn Jahre zuvor. Fachkräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege verdienten 4.310 Euro brutto im April 2024 und damit im Mittel 1.260 Euro mehr als zehn Jahre zuvor“. (Statistisches Bundesamt, Destatis, Mai 2025). Der Unterschied zwischen der Bezahlung in der Langzeit- und Akutpflege hat sich verringert, besteht jedoch nach wie vor.

Die seit September 2022 durch das Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (GVWG) geltende Tariftreue zeigt damit bereits deutlich Wirkung. Seither sind Pflegeeinrichtungen zu mindestens tarifgleicher Entlohnung verpflichtet.

Zudem gilt seit dem 01.02.2024 die Sechste Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche, die auf Grundlage des Beschlusses der Pflegekommission weitere Anhebungen der Pflegemindestlöhne und zusätzlichen bezahlten Urlaub in der Langzeitpflege vorsieht.

Die Einführung der Pflegepersonalregelung (PPR) 2.0 als Instrument zur Ermittlung des Pflegepersonalbedarfs in deutschen Krankenhäusern verpflichtet die Klinikträger zur Einführung von betrieblich mitbestimmten Ausfallkonzepten, um die im Dienstplan vorgesehene Besetzung verlässlich einzuhalten (vgl. auch Ziffer 4.2). In der Folge konnte bereits festgestellt werden, dass die Zahl der bei Personaldienstleistern angestellten Zeitarbeitskräfte in der Pflege im Vergleich zu 2023 um vier Prozent auf knapp 32.000 Personen zurückging (Bundesagentur für Arbeit, November 2024). Bezüglich der Vergütung des Einsatzes von Leiharbeitskräften in Kliniken gilt die gesetzliche Begrenzung der Kostenübernahme von in der Pflege am Bett eingesetzten Leiharbeitskräften bis zur Höhe der für das festangestellte Pflegepersonal tarifvertraglich vereinbarten Vergütungen.

Laut der repräsentativen Befragung „Zeitarbeiterbefragung – Zeitarbeit in der Pflegebranche“ (Instituts der Deutschen Wirtschaft, April 2023) würde ein Verbot der Leiharbeit in der Pflege mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit zu einer Verstärkung des Fachkräftemangels

führen. Laut der Studie würden nur 18 % der Leiharbeitnehmer\*innen in die Stammbesetzung der Einsatzbetriebe wechseln, 55 % aber würden in eine andere Branche wechseln und 11 % ihre Erwerbstätigkeit insgesamt aufgeben. Dennoch versuchen MÜK und MST, Leiharbeitskräfte möglichst abzubauen.

In Bayern erfolgte ein Modellprojekt „Springerkonzepte in der Langzeitpflege“ der Hochschule Kempten, mit rund 5,7 Mio. Euro, gefördert durch das StMGP. Eine Überführung des Projekts mit 32 Springerkonzepten in 65 Pflegeeinrichtungen in die Regelversorgung gemäß Rahmenverträgen nach § 75 SGB XI erfolgte nicht. Die Bayerische Staatsministerin für Gesundheit, Pflege und Prävention setzte sich im August 2025 in einem Schreiben an die Bundesgesundheitsministerin für bessere Arbeitsbedingungen für Pflegende ein. Hinsichtlich der Finanzierung solle die Zusage im Koalitionsvertrag eingehalten werden und die Mehrkosten zur Schaffung von Springerpools sowie entsprechende Vergütung für das Personal ohne finanzielle Mehrbelastung der Pflegebedürftigen ausgeglichen werden. ([https://www.lfp.bayern.de/pressemitteilung\\_stmgrp\\_springerkonzept-bund/](https://www.lfp.bayern.de/pressemitteilung_stmgrp_springerkonzept-bund/))

Bei der MST besteht formell kein Springerpool, allerdings sind die Arbeitsverträge der betroffenen Mitarbeitenden derart gestaltet, dass ein Einsatz in der gesamten Einrichtung auf freiwilliger Basis möglich ist, damit temporäre personelle Engpässe kompensiert werden können. Insbesondere bei den Pflegehilfskräften wird in einigen Häusern auf arbeitsvertraglicher Basis ein Springerpool gebildet. Darüber hinaus setzt die MST eine Rufbereitschaft für die Pflegekräfte bereits erfolgreich ein. Der Einsatz von Leiharbeitskräften bei der MST ist entsprechend niedrig; im ersten Halbjahr des Jahres 2025 mussten in den neun Häusern, im Durchschnitt, lediglich 2,29 Planstellen (0,19 Fachkraft, 2,10 Hilfskraft) mit Leiharbeitskräften kompensiert werden.

#### **4.1 Wiedereinstiegsprogramm Pflege (WESP)**

Mit dem Stadtratsbeschluss PiM II wurde das GSR beauftragt, ein Wiedereinstiegsprogramm für beruflich Pflegende (WESP) als dreijähriges Pilotprojekt ab 2025 umzusetzen. Im Rahmen eines dreijährigen Pilotprojekts für Refresher-Kurse sollen in den Jahren 2026 und 2027 jeweils zwei Kurse und im Jahr 2028 ein weiterer Kurs angeboten werden.

Das GSR moderiert zudem in Zusammenarbeit mit SOZ und RAW einen referatsübergreifenden Steuerungskreis unter Einbezug der teilnehmenden Träger und Bildungseinrichtungen sowie der Vereinigung der Pflegenden in Bayern e. V. (VdPB) zum Gesamtprojekt WESP.

Der Projektverbund power\_m, finanziert durch das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm des RAW, bietet Trägern des Gesundheitswesens und der Langzeitpflege eine Beratung und Unterstützung für Pflegefachpersonen, die nach einer Familienphase wieder einsteigen wollen.

An die Berufsfachschulen Heimerer GmbH konnte im August 2025 der Zuschlag für das Angebot von zunächst fünf Refresher-Kursen erteilt werden. Das GSR etabliert das Angebot in enger Zusammenarbeit mit power\_m, dem RAW und den interessierten Trägern. Nach erfolgter AZAV-Zertifizierung und Öffentlichkeitsarbeit ist der erste Refresher-Kurs für Anfang 2026 geplant.

Die Refresher-Kurse orientieren sich an den zeitlichen Umfängen und den Inhalten des Modulhandbuchs der Vereinigung der Pflegenden in Bayern e.V. (VdPB) und entwickeln diese Empfehlungen weiter. Die Kurse werden jeweils 220 Unterrichtseinheiten in zwei Basis- und sieben Vertiefungsmodulen umfassen.

#### **4.2 Weiterentwicklung der Personalbemessung (PPR 2.0 und PeBeM)**

Die Pflegepersonalbemessungsverordnung (PPR 2.0) wurde durch das Krankenhauspflegeentlastungsgesetz (KHPfIEG) zum Juli 2024 bundesweit flächendeckend eingeführt. Es existiert damit bundesweit ein verbindliches Instrument zur Personalbedarfsermittlung für den Pflegedienst im Krankenhaus, um eine bedarfsgerechte Pflegepersonalausstattung zu gewährleisten. Die PPR 2.0 stellt damit ein entscheidendes Instrument zur Sicherstellung von Pflegequalität und -quantität in deutschen Kliniken dar. Mit ihren umfassenden und transparenten Regelungen zielt sie darauf ab, den Pflegebedarf präzise quantitativ zu erfassen und die erforderlichen Personalressourcen zu planen.

Das GSR befragte die Münchner Kliniken im Rahmen des Runden Tisches Pflege an Krankenhäusern am 03.07.2025 und in anschließenden Einzeldialogen mit Verantwortlichen der Münchner Kliniken zu deren ersten Erfahrungen mit der Einführung der PPR 2.0 und den Auswirkungen. Das GSR berichtet zu den Ergebnissen dieser Dialoge im Lenkungskreis Pflege.

Darüber hinaus gelten in der vollstationären Langzeitpflege seit dem 1. Juli 2023 durch Novellierung des §113c Abs. 1 SGB XI bundeseinheitliche Personalanhaltswerte für jedes Qualifikationsniveau je pflegebedürftigen Menschen in den einzelnen Pflegegraden. Dies ermöglicht die zusätzliche Einstellung und Finanzierung von Pflegefachkräften und -hilfskräften in unterschiedlichen Qualifikationsniveaus bis zur Höhe dieser Personalanhaltswerte. Die Einrichtungen sind seither aufgefordert, eine kompetenzorientierte Aufgabenverteilung in ihrer Organisation sicherzustellen, um diese unterschiedlichen Kompetenzen der Pflege- und Betreuungskräfte bestmöglich zugunsten der Versorgung der pflegebedürftigen einzusetzen. Der GKV Spitzenverband stellte den Einrichtungen eine Handreichung zur Verfügung ([https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/pflegeversicherung/forschung/Erste\\_Hinweise\\_zur\\_Umsetzung\\_einer\\_qualifikations-\\_und\\_kompetenzorientierten\\_Arbeitsorganisation.pdf](https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/pflegeversicherung/forschung/Erste_Hinweise_zur_Umsetzung_einer_qualifikations-_und_kompetenzorientierten_Arbeitsorganisation.pdf)).

Die Implementierung des Personalbemessungsverfahrens (PeBeM in der stationären Langzeitpflege gem. § 113 c SGB XI) legt auch den Einsatz von Pflegehilfskräften mit den Qualifikationsniveaus 2 und 3 (Pflegehilfskraft ohne bzw. mit Ausbildung) fest. Die MST würde dadurch den Anteil der Mitarbeitenden mit Qualifikationsniveau 4 (Pflegefachkraft) erhöhen, jedoch gleichzeitig die für PeBeM unabdingbaren Pflegehelfer\*innen reduzieren. Die MST wird gezielt eine Strategie zur Personalentwicklung erarbeiten, mit welcher bis Ende 2026 zu rechnen sein wird.

Durch die Novellierung der Ausführungsverordnung zum Pflege- und Wohnqualitätsgesetz (AVPfleWoqG) zum 1. Januar 2025 wurden die personellen Anforderungen für die stationären Pflegeeinrichtungen und besondere Wohnformen der Eingliederungshilfe und die damit verbundenen Prüfkriterien für die „Fachstellen für Pflege- und Behinderteneinrichtungen – Qualitätsentwicklung und Aufsicht“ (FQA) verändert und damit auf die

Novellierung des § 113c Abs. 1 SGB XI angepasst. Im Rahmen dieser Veränderung entfiel damit für Bayern die bisherige starre Fachkraftquote und die Anwesenheit der Pflege- und Betreuungskräfte in den Tag- und Nachtdiensten wurde flexibilisiert. Inwieweit die gesetzlichen Änderungen den steigenden Anforderungen an Pflege- und Betreuung der Bewohner\*innen zukünftig gerecht werden bleibt abzuwarten. Weitere Ausführungen finden sich im Qualitätsbericht der Heimaufsicht 2023/2024 in der Bekanntgabe des Verwaltungs- und Personalausschusses und des Kreisverwaltungs Ausschusses vom 26.06.2025 (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 16002).

## **5. Pflegeausbildungen**

Aufgrund der zentralen Bedeutung der Nachwuchskräftegewinnung beschäftigte sich der LKP bereits in drei Sitzungen mit kommunalen Handlungsempfehlungen zu den verschiedenen Pflegeausbildungen (Pflegefachhilfe, generalistische und hochschulische Pflegeausbildung).

### **5.1 Ausbildungsmonitoring Pflege 2024 und 2025**

Das GSR hat in Zusammenarbeit mit dem SOZ im Jahr 2023 aufgrund des Stadtratsbeschlusses PiM I ein jährliches kommunales Ausbildungsmonitoring Pflege eingeführt, um eine Datengrundlage zur Situation der beruflichen und hochschulischen Pflegeausbildungen zu schaffen und die Entwicklungen in diesem Bereich kontinuierlich zu erheben und in der Folge zu analysieren. Die Erhebung besteht jeweils aus einer Abfrage der Berufsfachschulen (BFS) für Pflege, für Pflegefachhilfe und den Hochschulen in München (Strukturdatenerhebung) sowie einer Befragung der Auszubildenden in der Generalistik an den Münchner Berufsfachschulen für Pflege.

Die Ergebnisse aus dem Jahr 2024 wurden am 22.05.2025 in einem gemeinsamen Gesundheits- und Sozialausschusses dem Stadtrat der LHM bekanntgegeben (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 15869).

In verschiedenen Info- und Austauschforen wurden im Sommer und Herbst 2025 die Ergebnisse des Ausbildungsmonitorings 2024 vorgestellt und Verbesserungsmöglichkeiten mit den unterschiedlichen Akteur\*innen der Pflegeausbildung diskutiert. Der fachliche Austausch mit den Schulleitungen der Berufsfachschulen sowie Träger\*innen der praktischen Ausbildung und Praxisanleitenden führte zu einer gemeinsamen fundierten Auseinandersetzung mit den Ergebnissen und einem Diskurs über mögliche Optimierungsansätze.

Die Ergebnisse aus dem Jahr 2024 wurden im Juni 2025 dem Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus (StMUK) sowie dem Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit, Pflege und Prävention (StMGPP) für die Evaluation und Überarbeitung der Lehr- und Ausbildungspläne auf Landesebene zur Verfügung gestellt. Die Ministerien haben zugesichert, die Vorschläge der Auszubildenden bei der Überarbeitung der Lehr- und Ausbildungspläne zu berücksichtigen. Die überarbeitete Version des Lehrplans soll im Schuljahr 2026/27 eingeführt werden.

In einem Schreiben der Stadtspitze zur Weiterentwicklung der Pflegekompetenz, das im Herbst 2025 an das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) gerichtet wurde, sind

Anpassungen, insbesondere zur Sicherstellung einer verbindlichen und qualitätsgesicherten Umsetzung der Praxisanleitungen, angeregt worden (**Anlage 1**).

In der Strukturdatenerhebung 2025 wurde, wie auch in den Jahren 2023 und 2024, eine Vollerhebung bei allen BFS für Pflege, Pflegefachhilfe und Hochschulen in München durchgeführt und ein 100-prozentiger Rücklauf erzielt.

Die Ergebnisse der Strukturdatenerhebung zeigen zum Ausbildungs- bzw. Studienbeginn in der LHM einen leichten Zuwachs der Anzahl der angebotenen Ausbildungs-/Studienplätze in der Pflege. Auch die Anzahl der besetzten Ausbildungs- und Studienplätze nahm im Vergleich zum Vorjahr zu. Die höchste Steigerung im Vergleich zu den Vorjahres-Daten konnte bei den zu Studienbeginn angebotenen Studienplätzen im Bachelor-Studiengang Pflege (B.Sc.) festgestellt werden. Zudem ist auffallend, dass für den Ausbildungsbeginn 2024 jeweils sehr gute Besetzungsquoten bzgl. der Ausbildungsplätze in der Pflege in der Landeshauptstadt München erzielt werden konnte.

Im Ausbildungsjahrgang 2024-2027 wurden in der dreijährigen generalistischen Pflegeausbildung (Generalistik) insgesamt 874 Plätze angeboten, von denen zu Beginn der Ausbildung 780 (89,2 %) besetzt waren. Im Vergleich zum Vorjahr erhöhten sich in der Generalistik die angebotenen Ausbildungsplätze um 16 (Steigerung um rund 1,9 %) und die belegten Plätze um 46 (Steigerung um 6,3 %).

Im einjährigen Ausbildungsgang zur Pflegefachhilfe standen im Jahrgang 2024/2025 390 Plätze zur Verfügung, von denen zu Ausbildungsbeginn 380 (97,4 %) belegt waren. In der Pflegefachhilfe stieg die Anzahl der angebotenen Plätze um 25 (Steigerung um 6,8 %) und die besetzten Plätze um 45 (Steigerung um 13,4 %).

Im Bachelor-Studiengang Pflege (B.Sc.) wurden zum Wintersemester 2024/2025 die angebotenen Studienplätze zu Studienbeginn auf 90 erhöht und 46 Studierende haben ihr Studium begonnen (Belegung 51,1 %). Im BA-Studiengang Pflege wurden somit 35 Studienplätze mehr angeboten (Steigerung um rund 63,3 %) und die Zahl der besetzten Plätze stieg um 2 (Steigerung um rund 4,5%). Mit der Erhöhung der Studienplätze stehen somit zusätzliche Ausbildungskapazitäten für die kommenden Jahre zur Verfügung.

In der Generalistik wurden bis zum Ende der Probezeit rd. 9,2 % der Ausbildungen im Jahrgang 2024-2027 vorzeitig beendet. In der Pflegefachhilfe lag dieser Anteil im Jahrgang 2024/2025 bei rund 14,7 %. Im BA-Studiengang Pflege mit Studienbeginn im Wintersemester 2024/2025 verringerte sich die Zahl der Studierenden bis zum Beginn des 2. Fachsemesters um 15,2 %. Während sich diese Quote in der Generalistik im Vergleich zum vorherigen Jahrgang um 6,2 Prozentpunkte reduzierte, blieb sie in der Pflegefachhilfe und im BA-Studiengang auf einem ähnlichen Niveau.

In der Generalistik haben vom Jahrgang 2021-2024 477 Personen die Ausbildung zum Zeitpunkt der Erhebung erfolgreich abgeschlossen. 24 Personen haben die Abschlussprüfung nicht bestanden und die Ausbildung ohne Abschluss beendet, während 32 Personen sich noch in der Ausbildung befanden (z.B. aufgrund des bisherigen Nichterreichens der Ausbildungsziele oder wegen Pausierens der Ausbildung). In der Pflegefachhilfe haben im Jahrgang 2023/2024 227 Auszubildende die Abschlussprüfungen erfolgreich bestanden.



Im BA-Studiengang Pflege haben von den 13 Studierenden, die ihr Studium im Wintersemester 2020/2021 aufgenommen haben, sechs das Studium erfolgreich beendet, sechs ohne Abschluss beendet und eine Person ist noch eingeschrieben. Mögliche Gründe für die vorzeitige Beendigung des Bachelor-Studiengangs könnten die hohe Belastung durch einen Vollzeitstudiengang mit Praxisanteilen in den Semesterferien oder unzureichende berufliche Perspektiven und Rollenprofile für akademisch ausgebildete Pflegepersonen sein. Diese Aspekte sollen in Gesprächen mit den Hochschulen diskutiert und mögliche Lösungsansätze erörtert werden.

Die BFS berichten weiterhin von einem hohen Anteil an Auszubildenden mit Sprachbarrieren, die aufgrund des Sprachverständnisses Schwierigkeiten in der Ausbildung haben.

Für die Auszubildendenbefragung wurden im Juni und Juli 2025 Nachwuchskräfte aller drei Ausbildungsjahre der generalistischen Pflegeausbildung an BFS für Pflege in München befragt. Es konnten 253 (davon 197 vollständig) ausgefüllte Fragebögen in die Analyse einbezogen werden.

Die Auswertung der Daten zeigt, dass die allgemeine Zufriedenheit („voll und ganz“ sowie „eher zufrieden“) mit der Ausbildung bei den befragten Personen im 1. Ausbildungsjahr am höchsten ist (58,0 %) und im 2. und 3. Ausbildungsjahr (30,5 % sowie 19,2 %) abnimmt. Gleichzeitig steigt der Anteil der Personen, die eine allgemeine Unzufriedenheit („eher nicht“ oder „überhaupt nicht zufrieden“) mit der Ausbildung im Laufe der Ausbildungszeit angeben (von 6,2 % über 24,4 % bis 37 %).

Im Vergleich zum Vorjahr veränderte sich die Einschätzung der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr. Diese gaben 2024 im Vergleich zu 2025 eine geringere allgemeine Zufriedenheit (38,1 %) bei gleichzeitig höherer allgemeiner Unzufriedenheit (16,3 %) an. Das Meinungsbild der Auszubildenden im 2. und 3. Ausbildungsjahr veränderte sich dagegen kaum.

23,6 % der Befragten würden die generalistische Pflegeausbildung uneingeschränkt weiterempfehlen, 47,1 % mit Einschränkungen. Mit einem Anteil von 27,9 % gibt gut ein Viertel der Teilnehmenden an, keine Weiterempfehlung geben zu wollen. Häufig genannte Gründe für eine Nichtempfehlung beziehen sich auf den Umgang mit den Auszubildenden, die Inhalte der theoretischen Ausbildung, die Praxisanleitung, die Pflichteinsätze in der praktischen Ausbildung sowie die emotionale und körperliche Belastung. Im Vergleich zum Vorjahr sind keine wesentlichen Veränderungen feststellbar. Die Weiterempfehlung ist allerdings weiterhin ein bedeutender Grund für die Aufnahme der Ausbildung.

Darüber hinaus wurden die Teilnehmenden zu ihren Plänen nach der Ausbildung befragt. Über 80 % der Befragten des 3. Ausbildungsjahres planen nach dem Abschluss direkt oder nach einer Pause in der Pflege tätig zu werden. Der Vergleich mit den Ergebnissen aus 2024 zeigt, dass im Jahr 2025 ein leicht höherer Anteil der Befragten angibt, in der Pflege tätig werden zu wollen. 2024 antworteten rund 74 %, direkt oder nach einer Pause in der Pflege arbeiten zu wollen.

Das GSR und SOZ werden die Ergebnisse in den bestehenden Gremien präsentieren, darunter der Runde Tisch Münchner Kliniken, die Münchner Pflegekonferenz sowie das Informations- und Austauschforum für Praxisanleitung. In diesen Gremien ist ein gezielter Austausch mit den Stakeholdern vorgesehen, um gemeinsam geeignete Maßnahmen zu erarbeiten. Darüber hinaus sind ein Austauschtermin mit den Schulleitungen der Berufsfachschulen sowie Einzelgespräche mit den Hochschulen eingeplant. Diese Aktivitäten zielen auch darauf ab, die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteur\*innen im Bereich der Ausbildung zu steigern und übergreifende praxisnahe Ansätze zu identifizieren. Der Ergebnisbericht zu den Erhebungen im Jahr 2025 ist als **Anlage 2** dieser Sitzungsvorlage beigefügt.

Das Ausbildungsmonitoring Pflege soll aufgrund der Bündelung von Ressourcen in einem zweijährigen Turnus fortgesetzt werden. Ein erneuter Bericht ist entsprechend für das Jahr 2027 vorgesehen.

## **5.2 Implementierung der Schulsozialarbeit**

Im Jahr 2020 wurde eine neue Pflegeausbildung eingeführt. Die bisherigen Berufe Altenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und Gesundheit- und Krankenpflege wurden in einer zukunftsfähigen und qualitativ hochwertigen Ausbildung zusammengeführt, die die Attraktivität des Mangelberufes Pflege steigern soll.

Es zeigt sich, dass Schulsozialarbeit an Berufsfachschulen für Pflege und Pflegefachhilfe mehr denn je erforderlich ist, um die Auszubildenden in der Ausbildung zu stärken, sozialpädagogisch zu begleiten und sowohl den Berufsabschluss als auch die Berufseinmündung zu ermöglichen. Dies ist erforderlich, um die pflegerische Infrastruktur sowohl in Kliniken als auch in der Langzeitpflege sicherzustellen. Insbesondere in der vollstationären Pflege wird die Aufgabenverteilung qualifikationsorientiert neu strukturiert. Hierzu gehört auch der Einsatz von einjährig qualifizierten Pflegefachhelfer\*innen für die Umsetzung des PeBeM (§ 113 c SGB XI), wofür der Arbeitsmarkt nicht ausreichend vorbereitet ist. Auszubildende werden durch Schulsozialarbeit sozialpädagogisch unterstützt, um Einsätze an unterschiedlichen Lern- und Einsatzorten, die mit ständigem Einarbeiten in neue Teams und Praxisorte verbunden sind, zu bewältigen. Herausforderungen liegen auch im steigenden Anteil an Auszubildenden mit Migrationsbiografie und an Sprachbarrieren. Zu meistern sind individuelle Problemlagen wie existenzielle Sorgen, Weggang von der Familie, Finanzierung des eigenen Lebensunterhalts, sowie Ankommen und Eingewöhnen an neuen Wohn- und Ausbildungsstätten. Wenngleich der Beruf sinnstiftend ist, so beinhaltet er hohe persönliche Anforderungen wie große Verantwortung und Konfrontation mit menschlichen Schicksalen.

Der Stadtrat beschloss im Rahmen von PiM I die Förderung von Schulsozialarbeit an Münchner Berufsfachschulen für Pflege und Pflegefachhilfe. Die hierfür erforderliche Finanzierung wurde durch die Vollversammlung am 24.07.2024 ab Januar 2025 beschlossen (Schulsozialarbeit an Münchner Berufsfachschulen für Pflege: Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 13057). Das Sozialreferat wurde mit der Umschichtung aus eigenen Budgetmitteln beauftragt.

Die Fachabteilung Altenhilfe und Pflege im Sozialreferat hat gemeinsam mit den Schulleitungen die Leitlinien, die Grundlage der Förderung durch das Sozialreferat sind, erarbeitet (siehe: <https://stadt.muenchen.de/infos/pflege-fachinformationen.html>).

Der Personalkostenzuschuss für eine\*einen Sozialpädagog\*in (Bachelorniveau) erfolgt u. a. für die Einwertung mindestens nach Tarif des TVöD Entgeltgruppe S 12 oder vergleichbarer Einwertung nach anderen Tarifverträgen, ohne Rechtsanspruch sowie im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel. Der Zuschuss beträgt jährlich bis zu 86.010 Euro für eine Vollzeitstelle als Fehlbedarfsfinanzierung entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stelle(n) der Schulsozialarbeit.

Grundlage der Förderung ist 2025 die Gesamtzahl der Ausbildungsplätze (Stand 01.09.2024) sowie ein Schlüssel von 1:200 Ausbildungsplätze für eine Vollzeitstelle (VZÄ). Vorgesehen ist eine Auf- beziehungsweise Abrundung auf entsprechende Stellenanteile und die Förderung von mindestens einer halben Stelle.

Der einzureichende jährliche Bericht über die Tätigkeit der Mitarbeitenden sowie zu den Ergebnissen der Schulsozialarbeit umfasst folgende Bereiche:

- individuelle Förderung und Begleitung, hier gesondert nach Umgang mit schulischen und privaten Problemen, Organisation externer Unterstützung,
- Unterstützung von Zugewanderten und Förderung des kulturellen Austauschs,
- sozialpädagogischer Arbeit in Gruppen sowie
- Zahl der betreuten Auszubildenden,
- Zahl der Ausbildungsabbrüche beziehungsweise -beendigungen im Förderzeitraum,
- Mitwirkung an Schulprogrammen und Schulentwicklung,
- sonstige, persönliche Einschätzung des Bedarfs an Schulsozialarbeit in der grundständigen Pflegeausbildung.

Mit den Anträgen wurden bereits erste Konzepte eingereicht, eine Kooperation sowie die gemeinsame Erstellung insbesondere von Konzepten für Schulsozialarbeit startete im September 2025.

### **5.3 Pädiatrische Pflege und Ausbildung**

Das GSR engagiert sich seit 2024 für die Weiterentwicklung der Situation der pädiatrischen Pflege durch:

- die Initiierung eines Fachdialogs „Münchener Dialog Pädiatrische Pflege“ (seit Februar 2024),
- eine Sondererhebung zur aktuellen Situation der pädiatrischen Ausbildung (Juni 2024),
- einen Fachtag „Pädiatrische Pflege und Ausbildung“ (Juni 2024),
- und die Initiierung eines Netzwerks „Pädagog\*innen Pädiatrische Ausbildung“ (seit Dezember 2024).

Am „Münchener Dialog Pädiatrische Pflege“ nahmen seit Beginn jeweils Vertreter\*innen der Münchner Kliniken mit pädiatrischer Versorgung, der Berufsfachschulen für Pflege mit Vertiefung „Pädiatrischer Versorgung“, die Leitungen der Weiterbildungen zur „Pädiatrischen Pflege“, die zentralen und hauptamtlichen Praxisanleitungen und Ausbildungskordinator\*innen der Kliniken mit pädiatrischer Versorgung, Vertreter\*innen der Hochschulen

mit Dualem Studium Pflege und des StMGP teil. Im Münchner Dialog konnten wichtige Problemlagen erörtert, gemeinsam Lösungsmöglichkeiten für die notwendige Weiterentwicklung diskutiert und eingeleitet sowie gegenseitige Information über Neuigkeiten vermittelt werden.

Alle Kinderkliniken berichteten, dass sie mittlerweile über ein unterschiedlich ausgeprägtes simulatives Ausbildungsangebot verfügen, um dieses Nadelöhr bei den Einsatzplätzen unterstützen und zu einer Steigerung der Ausbildungsqualität beitragen zu können. Zudem wurde im Dialog benannt, dass es optimal verzahnte Lernorte Theorie und Praxis benötigt. Die pädagogischen Akteur\*innen der Schule und der Kinderkliniken müssen in einem gemeinsamen Verständnis und mit abgestimmten Inhalten wirken.

Auch wurde betont, dass aktuell ein größerer Unterstützungsbedarf für die Azubis notwendig ist, z. B. im Bereich von Sprachförderung und Nachhilfe- und Stützunterricht. Als Game Changer wurde der Einsatz von hauptamtlichen und freigestellten Qualifizierten Praxisanleiter\*innen als pädagogische Profis mit einer eigener Berufsrolle angesprochen. Die Ausbildungsqualität und Zufriedenheit der Azubis können dadurch gesteigert werden. Als ein weiterer zentraler Punkt wurde die Einrichtung und der Betrieb von simulativen Lernorten wie SimLabs und von Ausbildungsstationen herausgestellt. Diese wurden als essenziell wichtig beschrieben, gerade für die Auszubildenden in den kurzen Pflichteinsätzen zur Erlangung von grundsätzlichen Kompetenzen für die Versorgung der kleinen Patient\*innen.

Das GSR erhob in einer „Sondererhebung Pädiatrische Ausbildung in München“ im Juni 2024 zudem Daten zur ersten Kohorte der generalistischen Pflegeausbildung 2020/2023 und zur damals aktuellen Ausbildungskohorte 2023/2026. Es konnte eine Vollerhebung erreicht werden. Die Pädiatrische Vertiefung kann anhand dieser Erhebung als Erfolgsmodell bewertet werden.

Zum Ausbildungsstart 2023 konnten an vier Berufsfachschulen für Pflege insgesamt 85 Plätze der Vertiefung angeboten werden. Dies entspricht einem Aufwuchs von 11 Plätzen gegenüber dem letzten Jahrgang der Ausbildung als Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger\*in (GuKiP) im Jahr 2019. Diese 85 Plätze konnten sogar mit 102 % überbesetzt werden. Gleichzeitig gaben die Berufsfachschulen für Pflege mit Vertiefungsoption Pädiatrie zu 100 % an, dass sie mehr adäquate Bewerbungen für die Vertiefung erhielten, als es ihnen möglich ist, zu besetzen. Die Schulen gaben mindestens 35 qualitativ adäquate, aber unberücksichtigte Bewerbungen an. Die Berufsfachschulen für Pflege gaben weiter an, dass eine weitere Ausweitung der pädiatrischen Vertiefung nicht möglich ist, wenn weiterhin zu wenig Praxiseinsatzplätze vorhanden sind.

Die Generalistik schloss bereits an ein niedriges Niveau der Vorgängerausbildung GuKiP an: Im Ausbildungsjahr 2019/2020 befanden sich laut Destatis bundesweit ca. 8.200 Azubis in der GuKiP-Ausbildung, dies entsprach nur 5,5 % aller Pflege-Azubis (von 150.192 Azubis insgesamt). Für München betrug die Quote 9,5 % aller Azubis (siehe Münchner Bildungsbericht Berufliche Bildung 2020).

Die Quote der vorzeitigen Beendigung der Ausbildung, ist in der Pädiatrischen Vertiefung auffallend unterdurchschnittlich: im Gegensatz zur Quote bei allen Auszubildenden in

München von knapp 26 % und bundesweit bei ca. 28 % wurde bei den Azubis mit Pädiatrischer Vertiefung in München eine Quote von knapp 19 % ermittelt.

Von den Auszubildenden, die in die erste Kohorte der Generalistik starteten, konnten im Jahr 2023 rund 72 % der Personen die Ausbildung erfolgreich abschließen. Vergleichbare Zahlen zur Gesamtsituation der Abschlüsse in München liegen aktuell nicht vor.

Innerhalb der generalistischen Ausbildung können schon auf der Grundlage heutiger Rahmenbedingungen annähernd 2.000 praktischen Ausbildungsstunden und damit ca. 200 Stunden qualifizierter und gezielter Praxisanleitung in der Pädiatrie gestaltet werden.

Das GSR führte im Juni 2024 zudem einen Fachtag „Pädiatrische Pflege und Ausbildung“ durch. Rund 100 Teilnehmende verfolgten Vorträge zur aktuellen Situation, zu Good Practice an den Lernorten Theorie und Praxis, zu fehlenden Regulierungen in der Spezialisierung für die Absolvent\*innen für Ausbildung und Studium. Durch den Fachtag konnten der aktuelle Stand, die Problemlagen und mögliche Lösungsansätze fundiert dokumentiert werden.

Durch die Initiierung eines Münchner Netzwerks „Pädagog\*innen der Pädiatrischen Ausbildung“ stärkt das GSR seit Dezember 2024 außerdem die lernortübergreifende Verzahnung und gegenseitige Unterstützung der (hauptamtlichen) Praxisanleitungen der Kliniken mit pädiatrischer Versorgung und den Lehrpersonen an den Berufsfachschulen für Pflege mit Vertiefung „Pädiatrische Versorgung“ sowie den Hochschulen.

#### **5.4 Teilzeitausbildungen der Pflege**

Die Unterstützung für Teilzeitangebote in den Pflegeausbildungen wurde bereits im Rahmen des Beschlusses PiM I thematisiert. Die Veränderungen im Bereich der Teilzeitausbildung sollten weiterhin verfolgt und evaluiert werden, um festzustellen, ob ein bedarfsdeckendes Angebot entsteht.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) stellte im Rahmen der Studie „Teilzeit in der Pflegeausbildung (TiPA)“ (2021 bis 2023) dar, dass der Bedarf für ein solches Angebot bundesweit 1,05 % der Pflegeauszubildenden betrifft.

Bezogen auf München kann der jährliche Bedarf auf der Grundlage des Ausbildungsmonitorings Pflege 2024 dementsprechend benannt werden:

- 6 Ausbildungsplätze im jeweiligen ersten Ausbildungsjahr der generalistischen Pflegeausbildung und
- 3 Ausbildungsplätze für die Ausbildung in der Pflegefachhilfe.

Ein „integriertes Modell der Teilzeitausbildung“, in der die theoretische Ausbildung gemeinsam mit den Vollzeitauszubildenden, die praktische Ausbildung jedoch in einer eigens konzeptionierten Form mit z. B. angepassten Arbeitszeitmodellen absolviert wird, erscheint deswegen als für München vorrangig sinnvolle Variante.

Der Lenkungskreis Pflege empfahl in seiner Sitzung vom Oktober 2024 die Wiederaufnahme der Empfehlungen aus dem Beschluss PiM I zur Teilzeitausbildung, da die BFS für

Pflege zuvor aus verschiedenen Gründen (z. B. personelle Ressourcen an Lehrpersonen) kein Angebot aufgebaut hatten.

In der Folge prüfte das RAW gemeinsam mit der MÜK unter Beteiligung des GSR erneut ein solches Angebot, z. B. beginnend ab 2027. Die Planungen wurden im Herbst 2024 aufgrund des geringen geschätzten Bedarfs (siehe oben) sowie der Tatsache, dass keine einzige Anfrage zu Teilzeitausbildung einging, pausiert. In der MÜK stehen zudem die Bündelung der Ressourcen, die Entwicklung der Akademie hin zu einem Bildungscampus, der Aufbau des KiP, die Neuausrichtung der BFS für Pflege sowie die Pflegeentwicklung insgesamt in den Jahren 2025 und 2026 im Fokus.

Die Frage nach einem existierendem Teilzeitangebot für alle Pflegeausbildungen ist in die Strukturdatenabfrage zum Ausbildungsmonitoring integriert.

### **5.5 Publikation zu den Freiwilligendienstjahren**

Das GSR stellt gemeinsam mit dem RAW und SOZ seit April 2025 Anregungen und Richtlinien für die Gestaltung von betrieblichen Rahmenkonzepten für die Freiwilligenjahre Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) und Bundesfreiwilligendienst (BFD) auf der Homepage der Münchner Pflegekampagne (<https://pflege-in-muenchen.de/unternehmen-uebersicht/>) zur Verfügung.

Damit sollen Kliniken und Pflegeeinrichtungen unterstützt werden, Teilnehmende der Freiwilligenjahre strukturiert und praxisnah in den Beruf einzuführen, auf eine Karriere im Pflegebereich vorzubereiten und für das Duale Studium Pflege oder die generalistische Pflegeausbildung zu begeistern.

### **5.6 Einmündungskonzepte für akademisch qualifizierte Pflegefachpersonen sowie weitere Absolvent\*innen der Pflegeausbildungen**

Zwei wichtige strategische Ziele der MST sind die Stabilisierung und Verbesserung der erreichten Pflegequalität unter Einbeziehung des allgemein anerkannten Stands fachlicher Erkenntnisse und die erfolgreiche Umsetzung der Strategie „Mitarbeitende finden – Mitarbeitende binden“, welche entscheidend dafür ist, ob die MST in den nächsten Jahren zukunftssicher und qualitativ hochwertig an ihren Zielen festhalten kann.

Deshalb verfolgt die MST u. a. das operative Ziel, gemeinsam mit dem SOZ, ein Konzept für ein Modellprojekt im Rahmen von Primary Nursing zur Berufseinmündung akademisch qualifizierter Pfleger in die direkte Pflege zu entwickeln. Hierbei wird auch eine entsprechende Vergütung des akademischen Abschlusses für die zukünftige Berufsrolle geprüft.

Für den Fachbereich des Neubaus Haus an der Tauernstraße (TAU) der MÜNCHENSTIFT wird bis 31.12.2026 ein entsprechendes Konzept erstellt, welches die Chancen und Bedarfe für die Umsetzung von Advanced Practice Nursing im Bereich der stationären Langzeitpflege beschreibt und welches die Weichen stellt für ein Modellprojekt zur Berufseinmündung akademisch qualifizierter Pfleger in die operative Pflege und Betreuung.

Voraussetzung für diese Zielerreichung ist, dass es der MST gelingt, entsprechende personelle Kapazitäten und Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Die MÜK hält für alle Fachbereiche spezifische Einarbeitungskonzepte vor. Diese sind in ihrer Struktur so aufgebaut, dass eine Staffelung der ersten vier Wochen bis hin zum Ende der Einarbeitungsphase (fach-)thematisch aufgegliedert ist. Die fachlichen Inhalte orientieren sich dabei an den Spezifika sowie an den erforderlichen, pflegerischen Fertigkeiten und Kenntnissen der jeweiligen Fachabteilung (für eine Intensivstation sind beispielsweise andere vertiefte Fähigkeiten und Kenntnisse erforderlich, wie z. B. für eine neurologische Abteilung).

Mit Einmündung der Absolvent\*innen aus den ersten beiden Kohorten der generalistischen Ausbildung lässt sich feststellen, dass die Einarbeitung grundsätzlich in eine vertiefte Anleitung übergeht bzw. übergehen muss. Das bedeutet, dass vormals geringfügige Erläuterungen zu Erkrankungsbildern und Erscheinungsformen im Rahmen des Onboardings von Absolvent\*innen der generalistischen Ausbildung sehr viel umfassender und grundsätzlicher erklärt werden müssen.

Die MÜK arbeitet in diesen Punkten im theoretischen Unterricht und fachpraktischen Unterricht bereits während der Ausbildung nach (z. B. bei der Einmündung von Absolvent\*innen auf die Intensivstation) und steht dabei in regem und engem Austausch sowohl mit den einzelnen Fachabteilungen als auch mit den Auszubildenden. Die Kapazitäten der eigenen Klinik (medizinisch / pflegerisch) bilden dabei eine gute Ergänzung sowie eine gewinnbringende Unterstützung. Dennoch verzeichnen wir in diesem Engagement noch erste Schritte, die einer umfassenderen schulischen Konzeption bedürfen.

Für die Pflegefachhilfe werden bereits während der Ausbildung klinisch relevante Inhalte geschult (z. B. Blutzuckermessung, s.c.-Injektionen, Prophylaxe, Mobilisation, Unterstützung Nahrungsaufnahme u. a. m.). Das Curriculum bietet hier die Möglichkeit freier zu entscheiden. Die München Klinik nutzt dies in enger Abstimmung mit der Schule für Pflegefachhilfe.

### **5.7 Berufssprachkurse für Auszubildenden in der Pflege als passgenaues Angebot zur Sprachförderung**

Das RAW arbeitet in enger Kooperation mit dem Bundesamt für Migration und Geflüchtete (BAMF) zusammen, um die Nutzung von Berufssprachkursen gezielt für den Pflegebereich zu stärken. Ziel ist es, das über Bundesmittel finanzierte Angebot der Azubi-Berufssprachkurse (Azubi-BSK) sowie der Job-BSKs in der Pflege weiter zu verbreiten und deren Anwendung in Ausbildungs- und Beschäftigtenkontexten der beruflichen Pflege zu fördern.

Azubi-BSKs in der Pflege bieten ein passgenaues Angebot zur individuellen und kontinuierlichen Sprachförderung während der gesamten Ausbildungsdauer. Sprachliche Lücken werden geschlossen und Schlüsselkompetenzen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht erworben. Der Fokus der Azubi-BSK für Pflegeberufe liegt auf der Sprachförderung im Kontext konkreter Ausbildungsinhalte, der Vermittlung und Intensivierung von Fachvokabular und insbesondere auf der Vorbereitung der jeweiligen Zwischen- und Abschlussprüfungen. Somit tragen Azubi-BSKs zum erfolgreichen Berufsschulabschluss und zur

Fachkräftesicherung in der Pflege bei. Das Angebot richtet sich dabei an alle Ausbildungsberufe in der Pflegebranche, die nach § 57 Abs. 1 SGB III förderfähig sind.

Im Jahr 2024 wurde mittels finanzieller und personeller Unterstützung des RAW eine erfolgreiche Pilotierung eines vom BAMF geförderten Job-Berufssprachkurses für Pflegeberufe für den Arbeitgeberverbund Behindertenhilfe in München umgesetzt. Hierbei wurden Behindertenpflegeeinrichtungen von RAW-Mitarbeitenden zur Sprachförderung beraten und der erste Job-BSK für die Stadt München durchgeführt. Das RAW hat die Kosten des Eigenbeitrags übernommen. Durch das positive Resultat der Pilotierung wurden in 2025 weitere Job- und Azubi-Berufssprachkurse für Träger der Behindertenhilfe angestoßen. Ein großes Augenmerk wurde hierbei auf die nachhaltige Vernetzung der Pflegeeinrichtungen mit der BAMF-Koordination für Berufssprachkurse gelegt.

Im Zeitraum März 2024 bis Februar 2025 sind insgesamt 15 Job- und Azubi-Berufssprachkurse in der Stadt München umgesetzt worden, vor allem durch Vernetzung lokaler kommunaler Akteur\*innen mit dem BAMF.

## **5.8 Planetary Health für die Pflegeausbildungen**

Das GSR unterstützte mit einem Bildungsangebot die Lehrpersonen und Praxisanleitungen der beiden Lernorte der Pflegeausbildungen in ihren wissenschaftlichen und pflegepädagogischen Kompetenzen

- zu den Grundlagen der vom Menschen verursachten globalen Erhitzung, Planetary Health und nachhaltiger Gesundheits- und Pflegeversorgung sowie den dazu gehörigen Veränderungs- und Anpassungserfordernissen,
- konkretisiert in angewendeten Themenbereichen der beruflichen Pflege wie z. B. Gesundheit in der Klimaerhitzung, Hitzeresilienz, gesunde Luft, psychische Gesundheit, Ernährung und Müllproduktion,
- zu Bildungsansätzen für Lernarrangements.

Das Bildungsangebot besteht aus

- Kick-off-Tagesworkshop (Januar 2025) für die Multiplikator\*innen zu wissenschaftlichen Grundlagen zu Planetary Health und Transformationsnotwendigkeiten sowie zu Bildungsansätzen für beruflich Pflegende,
- Beratung der teilnehmenden Multiplikator\*innen im Nachgang durch KLUG und
- einem Vertiefungsmodul „Train the Trainer“ (Juni 2025) zu pflegewissenschaftlichen und pflegepädagogischen Kompetenzen und Verankerungsstrategien in den Pflegeausbildungen.

Hierbei nutzte das GSR die projektbezogenen Ressourcen aus den Projekten „Transformative Bildung in Pflege- und Therapieberufen im Kontext von Planetary Health und gesundheitsbezogenem Umweltschutz“ (Netzwerk KLUG und Umweltbundesamt) und „BBNE-Pflege: Praxisanleitende in Pflege- und Gesundheitsberufen als Schlüsselpersonen für Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“ (Netzwerk KLUG und DBfK).

Beide Präsenzworkshops wurden sehr gut angenommen. In der Folge können die Multiplikator\*innen dann gemeinsam mit den verantwortlichen Schulleitungen bzw. dem verantwortlichen Pflegemanagement der Träger die konkrete Konzeptionierung und Verankerung einleiten.



So konnte sich das Netzwerk KLUG mit seinem Angebot zur „transformativen Bildung“ in München sichtbar machen und bereits weitere Kontakte anbahnen. In der Folge wurden erste trägerbezogene Kooperationen für weitere Bildungsmaßnahmen, z. B. mit dem Träger Arbeiterwohlfahrt (AWO), eingeleitet.

### **5.9 LGBTQ\*-Bildungsangebot für die Berufsfachschulen für Pflege und die Hochschulen**

Der Lenkungskreis Pflege empfahl in seiner Sitzung vom 11.10.2024 die Prüfung eines LGBTQ\*-Bildungsangebots für Berufsfachschulen für Pflege in Kooperation mit der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung für LGBTQ\* (DIR-KGL), LeTRA, sub und Trans\*Inter\*Beratungsstelle. Die KGL plant hierzu Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um möglichst ab 2026 den Pflegeauszubildenden der Generalistik ein solches Bildungsmodul anbieten zu können. Das GSR konzeptioniert dazu ein Angebot in eigener Zuständigkeit möglichst unter Nutzung einer Drittmittelfinanzierung.

## **6. Betriebliche Integration und Onboarding**

Der Anteil an beruflich Pflegenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit verdreifachte sich von 6 % im Jahr 2012 auf 19 % im Jahr 2024 (Prof. Dr. Slotala, 2025, sowie Bundesagentur für Arbeit, 2025). Aufgrund der hohen Verfahrenskomplexität und Schnittstellenproblematiken durch unterschiedlich verankerte Zuständigkeiten im Zuwanderungs-, Aufenthalts- und Anerkennungsprozess durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen bleibt der Bedarf an betrieblich verankerter Unterstützung und Begleitung der neuzugewanderten Mitarbeitenden sehr hoch. Die betriebliche Integration von neuen Mitarbeitenden ist deswegen ein immer wichtiger werdender Baustein, auch um diese Fachpersonen mittel- und langfristig an die Unternehmen zu binden.

Integration bedeutet einen anhaltenden und gegenseitigen Prozess innerhalb des Betriebs, der die professionellen Kompetenzen, die soziokulturellen Identitäten und Erfahrungen aller Mitarbeitenden als Grundlage achtet sowie ein respektvolles und unterstützendes Arbeitsumfeld schafft und kontinuierlich fördert. Onboarding als ein Teil dieses Prozesses umfasst alle Maßnahmen, die die Eingewöhnung, Einarbeitung und nachhaltige Integration in die geforderte Berufsrolle und das Unternehmen fördern.

Das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) bietet im Rahmen des Angebots „Integration ausländischer Pflegefachpersonen“ (InaP 2.0) Workshops für Integrationsverantwortliche und für Stammpersonal an. Innerhalb dieses Bildungsangebotes werden die Kompetenzen im Integrationsmanagement, für Fallbesprechungen und den Umgang mit Behörden, zu Strategien im Umgang mit fachlichen Unterschieden der Mitarbeitenden sowie zu dem Vorgehen in der Einarbeitung und der Zusammenarbeit gestärkt.

InaP 2.0 wurde bis zum Sommer 2025 noch nicht von Trägern und Unternehmen in München genutzt. Das GSR unterstützt daher die Organisation eines fünftägigen Präsenz-Workshops des Projektes für die Verantwortlichen für Akquise, Onboarding und betrieblicher Integration der Münchner Kliniken im November 2025 und Februar 2026. Dozierende

der Technischen Hochschule Würzburg-Schweinfurt (THWS) vermitteln in den Räumen des GSR Kenntnisse zu Fördermöglichkeiten, Rekrutierungswegen, Integrations- und Onboarding-Konzepten, Einreise- und Relocation-Management sowie zu Mentoring und Coaching, kultureller Sensibilisierung und Kommunikation, interner Organisationsentwicklung und zur Entwicklung von Netzwerken und Unterstützungssystemen. Der Workshop ist für die Unternehmen kostenlos, die Lehrgangskosten werden im Rahmen des über den Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Projektes übernommen.

### **6.1 Empfehlung der Task Force Pflege zu zentralen, betrieblichen Integrationsbeauftragten**

Pflegfachkräfte aus dem Ausland haben eine berufliche und fachliche Sozialisation, die sich häufig von der deutschen unterscheidet. Dies liegt unter anderem, dass beruflich Pflegende aus dem Ausland häufig über eine sehr gute Ausbildung verfügen, teils ein Bachelorstudium.

Ausbildungs- und Berufsprofile, von den Ausbildungswegen bis hin zur Aufgabenaufteilung, sind grundsätzlich stark durch das jeweilige Berufs- und Bildungs-, aber auch durch das Gesundheits- und Pflegesystem geprägt.

Das deutsche Gesundheitssystem unterscheidet sich in der Regel von dem des Herkunftslandes. Das System der professionellen Langzeitpflege existiert in vielen Herkunftsländern nicht in einer vergleichbaren Form. Die Versorgung und Pflege älterer Menschen erfolgen häufig nicht in Institutionen, sondern durch An- und Zugehörige in der eigenen Häuslichkeit.

Beruflich Pflegende aus dem Ausland bringen somit unterschiedliche professionelle Qualifikationen, Arbeitserfahrungen sowie Erwartungen an ihre berufliche Tätigkeit und Entwicklung mit. Diese stimmen nicht zwangsläufig mit den Rollen und Aufgabenprofilen in Deutschland überein. Hinzu kommt, dass ein mangelnder Informationsstand, verbunden mit (noch) unzureichenden Sprachkenntnissen, dazu führen können, dass die neuen Mitarbeitenden aus dem Ausland nicht entsprechend ihren eigentlichen Qualifikationen, sondern als Assistenzkräfte eingesetzt werden. Dies führt meistens zu erheblichen Frustrationen. Zudem kann es zu rassistischer Diskriminierung im Berufsalltag kommen.

Der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) hat unter dem Titel „Pflege, wie geht es dir?“ (Mai 2025) im Rahmen seiner Jahresumfrage Einschätzungen und Erfahrungen zur Situation internationaler Pflegefachpersonen in Deutschland erhoben. Die Ergebnisse der Teilnehmenden mit internationalem Hintergrund zeigen:

- 77 % gaben an, dass sie in Deutschland weniger Befugnisse haben als im Herkunftsland,
- 39 % würden Kolleg\*innen im Herkunftsland nicht empfehlen, nach Deutschland zu kommen, um in der Pflege zu arbeiten,
- 82 % gaben an, dass sie im Berufsalltag nicht ernst genommen werden,
- 79 % gaben an, dass ihre Kompetenz angezweifelt wurde,
- 53 % haben rassistische Beleidigungen und
- 56 % sogar körperliche Angriffe erlebt.

Vor diesem Hintergrund unterstrich die TFP die Notwendigkeit zentraler Integrationsbeauftragter in den Betrieben, die entscheidende Integrationsmaßnahmen, Integrationstrainings für Teams und neue Mitarbeitende oder teamfördernde Maßnahmen, umsetzen können. Gleichzeitig beschrieb die TFP bereits ein Aufgabenportfolio für diese Beauftragten.

Folgende Maßnahmen können strategisch beispielsweise im Auftrag der jeweiligen Geschäftsführungen der Kliniken und Träger in der Langzeitpflege geplant und zentral sowie dezentral organisieren werden:

- eine Willkommenskultur etablieren,
- kultursensible Einarbeitungskonzepte und Mentor\*innensysteme anpassen,
- ein einheitliches Pflegeverständnis ist gemeinsam (weiter) entwickeln und verstetigen,
- Integrationsschulungen für bestehende Teams und neue Mitarbeitende (aus dem Ausland), die unter anderem das Gesundheits- und Pflegesystem umfassen, implementieren,
- gezieltes und strukturiertes Nutzen der Ressourcen von herkunftsheterogenen Teams, wie beispielsweise durch die Etablierung von spezifischen Methoden, die diese Diversität bewusst nutzen können (wie durch kollegiale Beratung zur Fallbesprechung).
- die Koppelung von Personalentwicklungsmaßnahmen für neu zugewanderte Mitarbeitende mit Sprachförderung
- Sprachkompetenzen neu Zugewanderter fördern und individuelle Entwicklungen wertzuschätzen,
- teambildende Maßnahmen durchzuführen,
- Kompetenzen und Strategien gegen Diskriminierung und Rassismus durch Fortbildungen für Führungskräfte und berufsgruppenübergreifend auch für Mitarbeitende stärken und weiterentwickeln.

Für die Einrichtungen und Träger der Langzeitpflege greifen die Förderprogramme des SOZ (<https://stadt.muenchen.de/infos/pflege-fachinformationen.html>).

Zentrale Integrationsbeauftragte können den Stand der Arbeits- und Aufenthaltserlaubnisse überwachen, bei Behördenangelegenheiten sowie dem Anerkennungsverfahren und den oben genannten Maßnahmen unterstützen bzw. diese organisieren.

Die Finanzierung dieser Stelle kann zentral eher bei großen Trägern als bei kleinen ermöglicht werden. Ob sich beispielsweise kleine Kliniken oder ambulante Pflegedienste hierzu zusammenschließen und die Kosten gemeinsam tragen, ist offen.

Der Lenkungskreis Pflege empfahl in seiner Sitzung vom 24.11.2024 die Prüfung einer politischen Adressierung an die Bundesebene, in der zu auskömmlicher Finanzierung von Integrationsbeauftragten oder Integrationscoaches sowohl in Kliniken als auch in ambulanten, teil- und vollstationären Pflegeeinrichtungen und Einrichtungen der Kurzzeitpflege aufgefordert werden soll. Der Appell zu einer Finanzierung von Integrationsarbeit in den Kliniken im Rahmen der regulären Krankenhausfinanzierung, z. B. innerhalb der Vorhaltpauschale, wird durch das GSR in den geplanten umfassenden Appell an die neue

Bundesgesundheitsministerin integriert.

Zudem suchte das GSR bereits den direkten Dialog mit StMGP sowie dem BMG, um Möglichkeiten einer regelhaften Finanzierung von Integrationsarbeit bzw. Integrationsbeauftragten für die Kliniken zu diskutieren. Im Rahmen dieses Dialogs prüft das GSR ein Angebot für „Integrationsbeauftragte an Münchner Kliniken“ durch eine regelhafte Finanzierung durch die Kostenträger. Das GSR wird dazu im Lenkungskreis Pflege berichten.

In den Ergebnissen zur Datenerhebung des Sozialreferats für den 15. Marktbericht Pflege wurde dargelegt, dass ein erheblicher Anteil der Münchner teil- und vollstationären Pflegeeinrichtungen im Jahr 2024 trägerübergreifend über eine\*n Integrationsbeauftragte\*n verfügte. Einige Pflegeeinrichtungen hatten zudem Integrationsbeauftragte\* direkt in der jeweiligen Pflegeeinrichtung. Der Bericht wurde am 25.09.2025 im Sozialausschuss bekanntgegeben (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 17428).

## **6.2 Fachveranstaltung zu „Internationale Pflege: Akquise, Onboarding und betrieblicher Integration“**

Der Lenkungskreis Pflege empfahl

- in seiner Sitzung vom 12.06.2024 die Prüfung einer digitalen Veranstaltung zu den bundesweiten Angeboten in der Auslandsakquise, wie z. B. „Triple Win“, „DeFa“ und „Gütesiegel Faire Anwerbung Pflege Deutschland“, für die Träger der Akut- und Langzeitpflege, um Klärungsfragen dazu sowie die anschließende eigenständige Kontaktaufnahme dazu zu ermöglichen,
- in seiner Sitzung vom 29.11.2024 eine Information der Betriebe zur die Nutzung des bereits etablierten „Werkzeugkoffers Willkommenskultur & Integration“ des Deutschen Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (<https://dkf-kda.de/werkzeugkoffer-wi/>). Die Unternehmen finden hier systematische und strukturierte Erklärungen, Informationen sowie Umsetzungstipps rund um die nachhaltige Integration – Handreichungen für das Ankommen und Bleiben,
- sowie die Information der Betriebe zu den im Modellprojekt INGE (INtegration im GEsundheitswesen) ([INGE-Praxishandbuch, Integrationsunterstützung von Menschen mit Flucht- und Einwanderungshintergrund in den Gesundheitsmarkt](#)) entwickelten Integrationsinstrumente und deren Nutzbarkeit. Gefördert vom Bundesministerium für Gesundheit wurden hierin in Zusammenarbeit mit kooperierenden Einrichtungen eine Vielzahl von Instrumenten entwickelt, um Menschen mit Zuwanderungsgeschichte erfolgreich in einen Gesundheitsberuf zu integrieren (berufliche, sprachliche und soziokulturelle Integration).

Die Referate GSR, RAW und SOZ planen zur Nutzung der Synergieeffekte die Verzahnung dieser Empfehlungen und Bündelung in einer einzigen, umfassenden (digitalen) Fachveranstaltung für die Unternehmen, Betriebe und Träger.

Die Referate stellen diese Veranstaltung unter dem Titel „Internationale Pflege: Akquise, Onboarding und betriebliche Integration“ in einem zweiteiligen, digitalen Format im Februar 2026 der Zielgruppe des Pflegemanagements, der Verantwortlichen in den Personalabteilungen sowie den Stellen für Akquise, Onboarding und betrieblicher Integration in den

Kliniken, ambulanten Pflegediensten und den voll- und teilstationären Pflegeeinrichtungen zur Verfügung.

Das RAW wird im Rahmen dieser Veranstaltung auch seine Angebote sowie die Angebote der Kooperationspartner des RAW (u. a. Goethe-Institut) rund um die Themenfelder Auslandsakquise und Onboarding / Integration von internationalen Fachkräften vorstellen: Make it in Munich, Munich Onboarding Hub etc. (siehe auch Ziffern 7.7 und 7.8).

Die Veranstaltungsreihe dient

- der Stärkung der Sensibilisierung der genannten Zielgruppen für den Stellenwert der Berufs- und Betriebsbindung aller beruflich Pflegenden und
- die damit verbundene Resilienzsteigerung durch betriebliche Weiterentwicklung von Angeboten zu Onboarding und Integrationsarbeit,
- der Orientierung und dem Austausch zur Stärkung eigener Impulse von betriebsbezogenen Angeboten durch Darstellung von München bezogenen Good Practice Beispielen,
- der Förderung der Chancen und Möglichkeiten der Münchner Unternehmen durch Sichtbarkeit von kommunalen und bundesweiten Angeboten und
- einer Orientierung auf dem Arbeitsmarkt bzgl. der bestehenden Good Practice Angebote in München.

### **6.3 Nutzung des Antidiskriminierungstrainings der LMU**

Der Lenkungskreis Pflege empfahl in seiner Sitzung vom November 2024 die Nutzung eines Anti-Diskriminierungstrainings der Ludwigs-Maximilians-Universität München (LMU).

Dementsprechend wurde das Anti-Diskriminierungstraining „Den Menschen im Blick“ im Jahr 2025 z. B. am Runden Tisch Pflege an Münchner Krankenhäusern vorgestellt. Das GSR möchte insbesondere die Schulleitungen der Berufsfachschulen für Pflege und Pflegefachhilfe, die Vertreter\*innen der Hochschulen mit Pflegestudiengängen und die pflegerischen Leitungen der Kliniken über dieses Training und die Angebote dazu informieren.

Das Training befähigt Führungskräfte und Mitarbeitende, souverän und professionell mit Beschäftigten und Ratsuchenden in einer zunehmend diversen Gesellschaft umzugehen. Dafür werden Eigen- und Fremdbilder kritisch beleuchtet und gewohnte Denkweisen offengelegt. Ziel ist es, Rassismus und Diskriminierung als Problem für Einzelne und im eigenen Arbeitskontext besprechbar zu machen und professionelles Handeln zu stärken. Ausgehend von multimedialen Impulsen, fachlichen Inputs, praktischen Übungen und den Erfahrungen der Teilnehmenden wird Diskriminierung auf unterschiedlichen Ebenen beleuchtet.

Das Training wird seit 2020 in Hinblick auf die Bedarfe und Besonderheiten der LHM weiterentwickelt. Dazu arbeitet die LMU mit der LHM, vertreten durch die Fachstelle für Demokratie, zusammen.

Am 03.07.2025 hat im Rahmen des Runden Tisches Pflege an Münchner Krankenhäusern eine Vertreterin der LMU München (Geschwister-Scholl-Institut für

Politikwissenschaft, Zentrum „Den Menschen im Blick“) die Teilnehmenden über die Angebote des Zentrums informiert. Im Anschluss berichtete die MST über ihre mittlerweile über zweijährige Zusammenarbeit mit dem Zentrum und den positiven Erfahrungen und Rückmeldungen ihrer Mitarbeitenden zum Anti-Diskriminierungstraining „Den Menschen im Blick“. Dieses Training der MÜNCHENSTIFT GmbH wurde regelmäßig vom SOZ im Rahmen der Förderung von Fort- und Weiterbildungen bezuschusst.

## **7. Stärkung der Zugänge zur beruflichen Pflege**

Bereits in den Beschlüssen PiM I und PiM II wurden die verschiedenen kommunalen Angebote und Projekte der unterschiedlichen Referate bzgl. der Stärkung der Zugänge in die Pflegeausbildungen und Beschäftigung in der beruflichen Pflege beschrieben.

### **7.1 Münchner Pflegekampagne**

Ziel der trägerübergreifenden Pflegekampagne der LHM ist es, langfristig ein positives Image des Pflegeberufs zu vermitteln und Nachwuchskräfte, Quereinsteiger\*innen, Rückkehrer\*innen sowie Zuwander\*innen für die Pflege in München zu erreichen. Die Federführung liegt beim GSR in Kooperation mit dem SOZ. Finanzmittel aus der bisherigen Pflegekampagne für 2024 sowie neue Finanzmittel aus dem Beschluss PiM I ab 2024 waren für die Fortführung der Kampagne verfügbar. Im Rahmen der Fortführung erfolgte Ende 2024 ein Wechsel der Kampagnenagentur.

Im Juni 2025 fand eine digitale Kampagnenschulung statt, bei der Kliniken, Einrichtungen der Langzeitpflege, Berufsfachschulen für Pflege/Pflegefachhilfe und Hochschulen eingeladen wurden, um die Pflegekampagne mit Video- und Fotomaterial aus ihren Einrichtungen zu unterstützen und authentische Einblicke in die Pflegeausbildung, das Pflegestudium und die Pflegesettings in München zu ermöglichen.

Die Reichweitensteigerung im Bereich Social Media blieb allerdings hinter den Zielen zurück, weshalb eine Neubewertung der strategischen Ausrichtung der Kampagne erforderlich war. Auch vor dem Hintergrund der Haushaltskonsolidierung wurden daher die Social-Media-Kanäle geschlossen und die Unterstützung durch eine Kampagnenagentur eingestellt (vgl. Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 18454 „Teilhaushalt des Gesundheitsreferats für das Haushaltsjahr 2026“ des GesA vom 17.12.2025). Der Fokus soll künftig auf der Homepage [www.pflege-in-muenchen.de](http://www.pflege-in-muenchen.de) liegen, die sich zum zentralen, gut etablierten Herzstück der Kampagne entwickelt hat. Über sie können verschiedene Zielgruppen gezielt angesprochen und zu den Pflegeausbildungen und Angeboten in München informiert werden. Über die Social-Media-Präsenz des GSR können grundsätzlich weiterhin Inhalte der Kampagne geteilt werden.

### **7.2 Neuerungen und Erfolge in der Inlands-Akquise des RAW**

Seit Beginn der kommunalen Akquise-Tätigkeiten wurde ein umfassendes Netzwerk aufgebaut und stetig gepflegt mit dem Ziel, die Ausbildungsakquise insbesondere im Pflegebereich und angrenzenden Berufsfeldern zu stärken und mittel frühzeitiger Berufsorientierung junge Menschen für die Pflege zu gewinnen.

Dies beinhaltet den regelmäßigen Austausch mit verschiedenen Akteur\*innen in zahlreichen Formaten, wie z.B. dem Runden Tisch Pflege an Münchner Krankenhäusern, der Münchner Pflegekonferenz, dem Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT (Realschule, Mittelschule, Gymnasium), Gremien wie Migrantenselbstorganisationen oder dem Trägerverbund Behindertenhilfe des RAW.

Um die Integration von Jugendlichen in Ausbildung zu erleichtern und die vielfältigen Möglichkeiten in der Pflege vorzustellen, kooperiert die Akquise zudem mit lokalen Bildungsträgern und ist im engen Austausch mit dem Kreisjugendring, der Agentur für Arbeit München, der IHK und der HWK.

Über 100 Teilnehmenden aus verschiedenen Maßnahmen bei Bildungsträgern konnte so ein erster Einblick in die berufliche Pflege und die Karrieremöglichkeiten gewährt werden (Stand: April 2025). Über die erfolgreichen etablierten Messe-Formate (First-Minit und Pflege, Last-Minit) konnten allein im Jahr 2024 über 3.000 Personen erreicht werden.

Die Beratungsgespräche im Rahmen des Café Pflege werden fortgeführt und zudem inhaltlich angepasst, um weiterhin einen möglichst niederschweligen Zugang zur Pflegeausbildung zu ermöglichen: Um die Beratungssuchenden des Café Pflege noch besser unterstützen zu können, wird je nach Verfügbarkeit eine Person des Projektes „pass(t)genau“ (durchgeführt von der Kolping Bildungsagentur), als Unterstützung hinzugezogen, um auch die vielen Interessierten, die die Mindestanforderungen für die Pflege noch nicht erfüllen, zu erreichen. Somit kann gewährleistet werden, dass diese Personen direkt in einem passenden Projekt „andocken“ können.

Um künftig in der Quartiersarbeit noch mehr Sichtbarkeit für die Pflege zu schaffen, wurden die Schnittstelle zwischen den Bildungslokalen (RBS) und der Akquise (RAW) verstärkt. Zudem wurde für die Bildungslokale ein Beratungsangebot entwickelt. Nach Bedarf können hier Nachmittage oder Abende für Eltern, Jugendliche und Großeltern organisiert werden, um über den Ausbildungsweg in der Pflege zu informieren und die verschiedenen Zugänge und Möglichkeiten darzustellen.

Durch die Kooperation zwischen dem RAW und dem Goethe-Institut München im Bereich des Übergangsmanagements und der Onboarding Angebote wurde zudem ein Zugang zu kostenfreien Lernmaterialien und Workshops für die Pflege geschaffen. Die sogenannten Handbibliotheken des Goethe-Instituts sind an den Unterrichtsstoff angepasst und in einfacher Sprache gehalten. In den Workshops wird individuell darauf eingegangen, wie die Teilnehmenden mit diesen Materialien richtig lernen können. Dies stellt einen großen Mehrwert dar und entlastet die Praxisanleitungen. Über Informationsveranstaltungen der Akquise konnten bis dato bereits an 21 Kliniken bzw. Einrichtungen die Handbibliotheken ausgegeben werden, wodurch rund 730 Nachwuchskräfte davon profitieren können, indem sie den Schulunterricht in einfacher Sprache besser nachvollziehen und sich so besser auf Prüfungen vorbereiten können. Ein zusätzliches Potenzial von rund 600 Nachwuchskräfte soll auf diesem Wege noch erreicht werden.

Auch die Schularbeit wird fortlaufend intensiviert: Über die Zusammenarbeit mit Schulen konnten im Zeitraum April 2024 bis April 2025 fast 400 Schüler\*innen erreicht werden. Der Zugang zu Gymnasien wurde weiter ausgebaut. Beispielhaft zu nennen sind hier folgende

Aktivitäten: Neben der Initiative SCHULEWIRTSCHAFT Gymnasium wurden im Rahmen der P-Seminare (Projekt-Seminar zur Studien- und Berufsorientierung) Biologie wie am Oskar-von-Miller-Gymnasium ein Erste-Hilfe-Kurs organisiert sowie ein Besuch in einer Krankenhausapotheke und im Seniorenwohnen München Pasing-Westkreuz durchgeführt und so die Sichtbarkeit der Pflege gesteigert.

Ziel ist es stets, einen Blick hinter die Kulissen zu ermöglichen und den Austausch mit Fachpersonal und Auszubildenden zu fördern. Zudem finden regelmäßig Workshops an verschiedenen Gymnasien zum Thema Ausbildung und Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) statt. Hier arbeitet die Akquise mit verschiedenen Kooperationspartnern, wie z.B. der Hochschule München und dem Internationalen Bund (IB), zusammen.

Weitere Maßnahmen umfassen Bewerbungstrainings und Pflege-Akquise an Mittelschulen in den Klassen 7 und 9 sowie die Teilnahme an Jobmessen.

Die Akquisestellen des RAW haben seit Aufnahme ihrer Tätigkeit durch diese und weitere Maßnahmen eine Vielzahl an Personen und Einrichtungen erreicht.

Insbesondere die Pflegebranche profitiert von neuen Kooperationen, einer verstärkten Sensibilisierung junger Menschen und der gezielten Ansprache internationaler Fachkräfte.

Im Fokus der diesjährigen „digital health&care“ im November 2025, die mittlerweile zum vierten Mal vom RAW und dem Munich Urban Colab veranstaltet wurde, stand die Pflegeausbildung und welche Rolle die Digitalisierung beim Lernen und Lehren berufsfachlicher Pflegeinhalte spielt. Dabei wurde auch die Frage behandelt, wie Potenziale der Digitalisierung gehoben werden können, um die Attraktivität der Pflegeberufe zu steigern. Die Veranstaltungsplanung folgte einem Co-Creation-Ansatz: neben Start-Ups aus dem Tech-Bereich und Expert\*innen aus der Münchner Pflegebranche sind auch das GSR und das SOZ beteiligt.

### **7.3 Fast Lane Pflege in München**

Zur Stärkung einer raschen Bearbeitung der aufenthaltsrechtlichen Verfahren von Beschäftigten im Bereich der Pflege hat das KVR seit Juni 2024 eine zentralisierte Sachbearbeitung erfolgreich erprobt und etabliert.

Innerhalb der Servicestelle für Zuwanderung und Einbürgerung (SZE) werden durch 5,5 VZÄ (derzeitig besetzt mit 4,0 VZÄ) Beteiligungsanfragen in Visaverfahren sowie Anträge auf Erteilung und Verlängerung von Aufenthaltstiteln für Gesundheits- und Pflegekräfte zentral geprüft und bearbeitet. Dies schließt auch Personen in Ausbildung oder in Anerkennungsverfahren, bei denen die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen im Fokus steht, mit ein.

Die fachliche Spezialisierung der Mitarbeiter\*innen zielt darauf ab, im besonderen Maß auf die einzelfallbezogenen Umstände einzugehen und im ablauforganisatorischen Prozess auf die Priorisierung der Fallbearbeitung zu achten. So werden beispielsweise Anfragen und Anliegen von Intensivkrankenschwestern und -pflegern sowie Altenpflegekräften priorisiert bearbeitet. Durch die Bündelung der Verfahren und die Spezialisierung auf die erforderlichen Kenntnisse im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe wurde eine deutliche Beschleunigung der ausländerrechtlichen Prozesse erreicht. Das Erfolgsmodell "Team Pflege" verbessert fortlaufend die Situation für die betroffenen Gesundheits- und



Pflegekräfte, die Arbeitgeber\*innen sowie die insgesamt angespannte Pflegesituation.

Zwischen Mai 2025 und Oktober 2025 konnte das Team Pflege folgende Aufenthaltserlaubnisse prüfen und abschließend entscheiden:

<b>Aufenthaltszweck</b>	<b>Anzahl</b>
Ausbildung (§16a AufenthG)	472
Anerkennungsmaßnahmen (§ 16d AufenthG)	199
Beschäftigungsaufenthalte (§§ 18a, 19c Abs. 1 AufenthG)	768
Niederlassungserlaubnis (§§ 9, 18c AufenthG)	234

Neben der Zentralisierung und Bündelung der ausländerrechtlichen Kompetenzen werden den Arbeitgeber\*innen ebenfalls Vernetzungstreffen und Sammeltermine angeboten. Ziel der Vernetzungstreffen ist es, ein partnerschaftliches Verhältnis zu schaffen und weiter auszubauen. Während der Vernetzungstreffen werden aufenthaltsrechtliche und prozessuale Grundsatzfragen und die gemeinsame künftige Zusammenarbeit besprochen.

Das Team Pflege im KVR bietet Sammeltermine für gleichartig gelagerte Fallkonstellationen an, die beispielsweise in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit dem jeweiligen Ausbildungsstart stehen. Hiermit wurden bereits im letzten und in diesem Jahr positive Erfahrungswerte gesammelt.

Des Weiteren bietet der Fachbereich Grundlagenschulungen zum Thema „Aufenthaltsrecht in Pflege- und Gesundheitsberufen“ für Arbeitgeber\*innen an. Insbesondere werden in der Schulung Fragen zum Antragsprozess, Art und Ausstellung von Dokumenten und Arbeitserlaubnissen sowie generelle aufenthaltsrechtliche Themen näher beleuchtet. Hiermit möchte der Fachbereich eine klare Transparenz der Prozesse gewährleisten und zugleich eine Verbesserung bei der Vollständigkeit von Antragstellungen schaffen.

### **Online-Service und Kontakt**

Alle Informationen im Internet zu den [Dienstleistungen](#) der SZE sind neben Deutsch, Englisch, Französisch und Türkisch jetzt auch in Spanisch, Ukrainisch, Russisch, Arabisch, Portugiesisch, Vietnamesisch und Chinesisch verfügbar. Die Sprachversion der [jeweiligen Dienstleistung](#) kann über die Sprachauswahl in der Menüleiste oben rechts, anstelle der voreingestellten Sprache aufgerufen werden.

### **Ausweitung der Beratungsangebote durch Eröffnung des Welcome Centers im Kreisverwaltungsreferat 2025 (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 13812, 18.12.2024)**

Von den Angeboten des Welcome Centers profitieren auch neu einreisende Pflegekräfte. Die Kund\*innen erhalten dort Informationen und Unterstützung bei wichtigen Themen des Alltags. Das Welcome Center übernimmt somit eine Lotsenfunktion und bietet eine Orientierung über die Angebote der Stadt. Hier erfahren Kund\*innen beispielsweise, wo sie ihren Aufenthaltstitel beantragen können. Das Welcome Center erleichtert ausländischen Fachkräften den Einstieg in ihr neues Leben in der Stadt und stärkt damit den Medizinstandort München.

#### **7.4 Runder Tisch „Zugänge in die berufliche Pflege“ mit den Migrant\*innen-selbstorganisationen (MSO) und Migrationsberatungsstellen**

Dieses halbjährliche Angebot konnte seit seiner Einführung im Jahr 2024 in bereits drei Veranstaltungen etabliert werden.

Die MSO und Migrationsberatungsstellen werden dadurch gezielt zu den aktuellen Entwicklungen und Angeboten für Berufskarrieren in die berufliche Pflege hinein und innerhalb dieser informiert und beraten.

Themen der Veranstaltungen seit Einführung waren u. a. die aktuellen Entwicklungen zum Kompetenzzentrum internationale Pflege (KiP), Zugangs- und Karrierewege zum bzw. in den Pflegeberuf, die Unterstützung der Zielgruppe durch die Einführung der Schulsozialarbeit an den Berufsfachschulen für Pflege und Pflegefachhilfe und durch die AsA flex Angebote für die Generalistik in München, das konkrete innerbetriebliche Integrationskonzept eines Klinikträgers in München und die daraus entstehenden Chancen für die Zielgruppe, die Angebote und Entwicklungen durch die Einführung des „Team Pflege“ an der Service-stelle für Zuwanderung und Einbürgerung (SZE, KVR), die Angebote der kommunalen Pflegeakquise und die Planungen zum Angebot von Make it in Munich spezifisch für die berufliche Pflege.

Daneben konnten die Erwartungen zur Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen durch die Resolution der Stadtspitze zur Aufenthaltssicherung für alle Pflegeauszubildenden miteinander beraten werden.

#### **7.5 Synergieeffekte zur beruflichen Pflege innerhalb des Projekts BEST (Bilde, Entwickle, Stärke Dein Talent)**

Der Träger MORGEN e.V. möchte mit seinem Projekt BEST Bezugspersonen der jungen Menschen der (post-)migrantischen Communities stärken, damit sie die Jugendlichen bei dem Prozess des Übergangs von der Schule in die Ausbildung, unterstützen und begleiten können. Die Bezugspersonen und Eltern sollen geschult werden, damit sie die Jugendlichen in ihren sozialen Ressourcen stärken und zusätzlich gender- und diskriminierungssensibel beraten können.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf Zugängen zu den beruflichen Pflegeausbildungen, etwa zur generalistischen Ausbildung zur Pflegefachperson sowie zur Ausbildung in der Pflegefachhilfe. Die Bemühungen konzentrieren sich darauf, frühzeitig für das Berufsfeld Pflege zu sensibilisieren, Informationslücken zu schließen und die Orientierung in den komplexen Ausbildungsstrukturen zu erleichtern.

Daneben sollen im Rahmen des Projekts auch die Unternehmen, vor dem Hintergrund der Gewinnung und Bindung neuer Zielgruppen als Fach- und Nachwuchskräfte sensibilisiert werden. Dies umfasst insbesondere die Themen betriebliches Onboarding und Schaffung einer Willkommensstruktur inkl. Stärkung der Diversity-Kompetenz und Sensibilisierung bezüglich Diskriminierungsaspekten.

Das Projekt wird im Rahmen des Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms (MBQ) durch das RAW kofinanziert. Bei einer Auftaktveranstaltung mit knapp 100

Teilnehmenden hat das RAW gemeinsam mit der Handwerkskammer und dem Projekt BEST das Thema Elternarbeit initiiert. Drei weitere Folgeveranstaltungen haben stattgefunden, bei welchen das Thema Elternarbeit mit Schule, Arbeitsmarktakteur\*innen, Schnittstellen und Eltern (Migrantenselbstorganisationen) weiter vertieft wurde. Nach diesen Terminen sollen Betriebe, und somit auch die Pflege mit eingebunden werden, damit auch mit diesen Akteuren die Bedarfe ermittelt und spätere Handlungsempfehlungen erarbeitet werden können.

## **7.6 Unternehmensbezogene Beratung zu den kommunalen Angeboten und betrieblicher Sprachförderung innerhalb des Fachinformationszentrums Einwanderung (FizE)**

Die Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen und das Integrationsberatungszentrum Sprache und Beruf (IBZ) vermitteln Pflegefachpersonen mit ausländischen Qualifikationen und Deutschkursbedarf im Rahmen der Beratung in passgenaue Deutschkurse. Darüber hinaus war die Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen bis zum 25.08.2025 zuständig für die Fachsteuerung (Zuschuss) der MVHS für die Deutschmodule in den Anpassungslehrgängen für Gesundheitsfachpersonen an der München Klinik.

Münchner Träger können auf die bereits bestehenden Angebote und die Beratung durch die Abteilung „Migration, Integration, Teilhabe“ des SOZ zurückgreifen: Das SOZ kündigt im Rahmen des Beschlusses PiM I an, in der Abteilung S-III-MI ab 2025 eine Beratungsstelle für Unternehmen zu allen Fragen der Deutschsprachförderung einzurichten, um den Beratungsanfragen von Seiten der Träger adäquat gerecht werden zu können. Anstatt der Einrichtung dieser neuen Stelle sah S-III-MI die Erweiterung der Aufgaben des FizE in der Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen zur Beratung von Unternehmen zu deutschsprachlichen Anforderungen im Kontext der Einwanderung auf Basis des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und der beruflichen Anerkennung ab Juli 2024 vor. Da der Beratungsbedarf der Unternehmen zu Deutschförderbedarfen für die berufliche Anerkennung und den Berufseinstieg nicht abschätzbar ist, wurde die Nachfrage im Juli 2025 durch verantwortliche Fachabteilung am SOZ nach 12 Monaten ausgewertet: In diesem Zeitraum ging keine Anfrage ein, die dezidiert Informationen zu deutschsprachlichen Anforderungen im Kontext der Einwanderung auf Basis des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes bzw. der beruflichen Anerkennung zum Gegenstand hatte.

Im Rahmen der Projektförderung „Netzwerk Integration durch Qualifizierung“ berät das FizE Arbeitgebende in München und Umland sowohl fallspezifisch als allgemein zur Fachkräfteeinwanderung. Insbesondere bei Auslandsakquise ist es von grundlegender Bedeutung, dass Unternehmen Fachkräfte identifizieren, deren Qualifikationen in Deutschland anerkennungsfähig sind. Zudem begleitet das FizE Arbeitgebende durch den gesamten Einreiseprozess, der nicht nur das Anerkennungs-, sondern auch das Visumverfahren bis zur Einreise ihrer internationalen Fachkräfte umfasst. Auch bei Arbeitgeber\*innen, die in München ausländische Fachkräfte beschäftigen möchten, deren Aufenthaltszweck gewechselt bzw. verlängert werden muss, sind diese Unterstützungsangebote von Relevanz.

Des Weiteren unterstützt FizE anfragenden Unternehmen in Zusammenarbeit mit seinen Kooperationspartner\*innen bei der Integration und Onboarding der Zielgruppe am neuen

Arbeitsplatz sowie in ihrer neuen Heimat. Hierbei wird der Sensibilisierung der Belegschaften im Unternehmen für rassistischen-, und diskriminierungskritischen Umgang mit den Neuankömmlingen eine große Rolle beigemessen.

Das RAW möchte hinsichtlich der Zuständigkeit für Unternehmen und des Arbeitsmarkts eingebunden werden.

### **7.7 Make it in Munich - Münchens offizielle Website für Fach- und Nachwuchskräfte**

Seit Anfang 2024 bietet „Make it in Munich“ interessierten Fach- und Nachwuchskräften im Ausland umfassende Informationen über das Leben und Arbeiten in München sowie Unterstützung bei der Integration in den Münchner Arbeitsmarkt. Make it in Munich wird durch das [Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm \(MBO\)](#) geleitet, durch den Asyl-, Migrations- und Integrationsfond (AMIF) der EU gefördert und mit den Verbundpartnern ReDi School of Digital Integration, Münchner Volkshochschule und Münchner Arbeit umgesetzt.

Drittstaatsangehörige werden als Teilnehmende von Make it in Munich bereits in den Herkunfts- oder Transitländern mit virtuellen Qualifizierungs- und Vorintegrationsangeboten auf ihrem Weg nach München unterstützt. Bereits vor der Einreise können diese kostenlos und online Deutsch- und IT-Kurse sowie Einzel- und Gruppenberatungen in Anspruch nehmen, um die legale Migration und das erfolgreiche Ankommen in Stadtgesellschaft und Arbeitsleben in München zu fördern. Mehr als 80.000 Besuchende hat „Make it in Munich: Münchens offizielle Website für Fach- und Nachwuchskräfte“ aus dem Ausland bereits erreicht. 2024 haben sich 305 Teilnehmende mithilfe der virtuellen Vorintegrationsangebote auf das Leben und Arbeiten in München vorbereitet. Dank der Premiumpartnerschaft mit dem Goethe Institut und weiterer Partner\*innen zur Fachkräftegewinnung wurden bei Präsenz- und Onlineveranstaltungen im Ausland (z. B. Mexiko, Brasilien & Ägypten) interessierte Drittstaatsangehörige über das Leben und Arbeiten in München, sowie den Unterstützungsangebote zur legalen Migration informiert und beraten.

Über Make it in Munich können somit Fachkräftebedarfe mit Fach- Nachwuchskräften aus dem Ausland möglichst passend zusammengeführt und bei der erfolgreichen Integration in München unterstützt werden. Die Website wird noch um ein Jobportal für ausländische Fach- und Nachwuchskräfte erweitert, um das Zusammenfinden mit potenziellen Arbeitgebern zu erleichtern.

Make it in Munich bietet dadurch auch die Chance, den Fachkräftemangel in der Pflege in München zu lindern:

Neben den allgemeinen Informationen zur Attraktivität der Stadt München werden auf der Website Pflegefachkräfte im Ausland auch explizit auf den Bedarf an Pflegekräften in München und die entsprechend guten Chancen für einen erfolgreichen Einstieg in den Münchner Arbeitsmarkt hingewiesen. Darüber hinaus werden die Besuchenden der Website auch über die Angebote zur notwendigen Anerkennung der entsprechenden Berufsqualifikationen und den verschiedenen Aufenthaltstiteln informiert, insbesondere auf die städtische Anerkennungsberatung und Fachkräfteeinwanderungsberatung der Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen im SOZ. Neben den Informationen

auf der Website werden Teilnehmende von Make it in Munich in Einzel- und Gruppenberatungen, sowie in Info-Sessions zum Thema „Arbeiten in der Pflege in München (Beschäftigung oder Ausbildung)“ informiert.

Durch die Zusammenarbeit mit ausländischen Universitäten im Bereich der Pflege können über Make it in Munich zukünftige Fachkräfte bereits frühzeitig für eine spätere Beschäftigung im Pflegebereich in München gewonnen und darauf vorbereitet werden. Beispiel hierfür ist eine entsprechende Kooperation mit der philippinischen „Notre Dame of Marbel University“. Kliniken und Pflegeeinrichtungen können Make it in Munich auch direkt nutzen, um in Kontakt mit zukünftigen Arbeitnehmenden aus dem Ausland zu kommen und Unterstützung beim Prozess der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland zu erhalten. Ein Beispiel hierfür ist eine Prozesskette zur Auslandsakquise in Kairo, welche mit dem Goethe-Institut und der Deutsch-Arabischen Industrie- und Handelskammer erarbeitet wurde und auch bereits Arbeitgebenden aus der Pflege vorgestellt wurde. Das RAW begleitet hier in Kooperation mit den Partner\*innen Unternehmen und interessierte Fach- und Nachwuchskräfte von der Rekrutierung und Bewerbungsphase, über die sprachliche Qualifizierung und Anerkennung der beruflichen oder schulischen Qualifikationen bis hin zur Einreise und nachhaltigen soziokulturellen Integration in München.

Die enge Kooperation des RAW mit dem Goethe-Institut ermöglicht es, die beruflichen Chancen, die die Pflege in München bietet, weltweit bei einer breiten Zielgruppe zu platzieren.

In zahlreichen online- und Präsenz-Veranstaltungen, wie Jobmessen, Karrieretagen oder Vernetzungs-Events, stellt das RAW die Chancen und Möglichkeiten der beruflichen Pflege in München vor. In Planung befinden sich insbesondere Online-Messeangebote für Fach- und Nachwuchskräfte in Drittstaaten. Neben der Möglichkeit sich als Arbeitgeber\*in aus der Münchener Pflegelandschaft einer qualifizierten Zielgruppe zu präsentieren, ermöglicht das Messeformat auch ein Kennenlernen der Zielgruppe und einen Austausch mit dieser.

Sämtliche Aktivitäten und Angebote bieten nicht nur einen Rahmen, um die Pflege in München einer breiten, interessierten Zielgruppe vorzustellen, sondern auch konkrete Möglichkeiten qualifiziertes Personal niedrigschwellig zu gewinnen und München als attraktiven Standort für Ausbildung und Beschäftigung, auch in der Pflege, bekannt zu machen.

## **7.8 Über „Make it in Munich“ zum „Munich Onboarding Hub“: Erfolgreiches Ankommen mit dem „Munich Onboarding Hub“**

Für internationale Interessierte bietet die LHM mit „Make it in Munich“ bereits vor der Einreise ein umfassendes Informations- und Unterstützungsangebot zu den Themen Vorintegration und berufliche Vorqualifizierung. Das Anschlussangebot „Munich Onboarding HUB“ führt diesen Weg konsequent weiter und sorgt dafür, dass auch Pflegefachkräfte nicht nur kommen, sondern bleiben.

Das RAW hat seine Fachkräftestrategie gezielt erweitert und ausgebaut. Mit dem Ziel, den Wirtschaftsstandort zu stärken und die berufliche sowie soziokulturelle Integration in der Stadtgesellschaft zu fördern, bietet die MBQ-Plattform gemeinsam mit den

Premiumpartnern, wie dem Goethe Institut und der Münchner Volkshochschule, ein nachhaltiges Maßnahmenpaket für neue Fach- und Nachwuchskräfte und Unternehmen in München an. Das branchenübergreifende Angebot steht auch allen Münchner Trägern und Einrichtungen der Pflege offen und wird diesen vorgestellt.

Das neue Portal „Munich Onboarding HUB“, das sich an Personen richtet, die neu auf dem Münchner Arbeitsmarkt sind, unterstützt seit Juni 2025 nicht nur beim beruflichen Einstieg, sondern auch bei der beruflichen und soziokulturellen Orientierung in der Stadt. Damit leistet das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Integration und Bindung von Fachkräften und ihren Familien.

Gleichzeitig profitieren auch Münchner (Pflege-) Unternehmen: Sie finden im Portal vielfältige, moderne und flexible Angebote, die sich nahtlos in ihr eigenes Onboarding- und Integrationsmanagement integrieren lassen: ein klarer Standortvorteil im Wettbewerb um Fachkräfte. Damit internationale Pflegefach- und Nachwuchskräfte nicht nur kommen, sondern auch gerne in München bleiben.

Die Angebotspalette reicht von einem wöchentlich stattfindenden „Weekly After Work Open House“, über Veranstaltungen für spezielle Zielgruppen, wie Auszubildende oder weibliche Nachwuchs- und Fachkräfte, bis hin zu Informationsveranstaltungen rund um Leben und Arbeiten in München. Zusätzlich gibt es Angebote, die sich speziell an Unternehmen richten, wie z. B. Seminare zur kulturellen Öffnung.

Zielgruppen des „Munich Onboarding Hub“ sind:

- Münchner Betriebe, die neue Mitarbeitende nachhaltig integrieren möchten,
- internationale und lokale Fach- und Nachwuchskräfte, die neu in München sind,
- mitausreisende Partner\*innen und Familienangehörige sowie
- Personen, die eine berufliche Zukunft in München anstreben.

## **8. Leben und Arbeit**

In den Beschlüssen PiM I und PiM II wurden die verschiedenen kommunalen Angebote und Projekte der unterschiedlichen Referate bzgl. der Unterstützung der beruflich Pflegenden in ihrem Lebensumfeld, wie z. B. im Wohnraum, der Kinderbetreuung oder der Mobilität, beschrieben.

### **8.1 Unterstützung der beruflich Pflegenden und der Unternehmen und Betriebe in nachhaltiger Mobilität**

Unternehmen und Betriebe stehen vor der Herausforderung, Mobilitätskonzepte zu entwickeln und Maßnahmen zu implementieren, die sowohl nachhaltig sind als auch positiv auf die Arbeitgeberattraktivität einwirken. Ein gut durchdachtes Mobilitätskonzept kann nicht nur nachhaltige Mobilität fördern und einen wirksamen Beitrag zur Dekarbonisierung leisten, sondern auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden erhöhen.

Bereits im Rahmen der erfolgreichen Messe „Pflege in München – Angebote für Unternehmen“ am 04.06.2024 im Alten Rathaus standen das Betriebliche Mobilitätsmanagement, angesiedelt im Referat für Arbeit und Wirtschaft, das Mobilitätsreferat sowie die MVG den

Kliniken, voll- und teilstationären Pflegeeinrichtungen, ambulanten Pflegediensten sowie den Berufsfachschulen für Pflege und Hochschulen zur Information und Beratung zur Verfügung.

Auf der Homepage der Münchner Pflegekampagne können die Unternehmen im Bereich Pflege seit September 2024 dauerhaft auf diese Angebote zurückgreifen und sich über die vorhandenen Förderungen und Unterstützungsmöglichkeiten informieren: <https://pflege-in-muenchen.de/unternehmen/mobilitaet/>.

Der Lenkungskreis Pflege beauftragte das GSR in seiner Sitzung vom April 2023 zur Prüfung einer Adressierung an die Landesebene bzgl. einer Initiierung eines „Förderprogramms für Unternehmen zum Auf- und Ausbau von unternehmensinternen Angeboten von E-Mobility und Car-Sharing“.

Im Rahmen eines referatsübergreifenden Dialogs aus GSR, Mobilitätsreferat (MOR), Referat für Klima- und Umweltschutz (RKU), Betriebliches Mobilitätsmanagement (BMM) des RAW, SOZ und unter Einbezug der Stadtwerke München (SWM) und der Münchner Verkehrsgesellschaft (MVG) wurde angeraten, diesen Appell zurückzustellen, um zunächst die Bedarfe der Unternehmen in München im Rahmen einer Abfrage zur Unterstützung nachhaltiger Mobilität differenziert wahrnehmen zu können. Zudem sollten Formate geprüft werden, um diese gezielter kommunal ansprechen und unterstützen zu können.

Das GSR führte diese Abfrage im April 2025 unter Abstimmung mit den beteiligten Referaten und Stellen durch. Beinahe die Hälfte der 22 Teilnehmenden hatten einen hohen bis sehr hohen Informations- und Beratungsbedarf zu einzelnen Themen der nachhaltigen Mobilitätsförderung. Eine referatsübergreifende Information zum kommunalen Unterstützungsangebot und deren konkreter Ansprechpersonen wurde im Juni 2025 an die Unternehmen, Betriebe und Träger versandt.

Im Rahmen dieser Abfrage konnten zudem gezielt interessierte Unternehmen, Betriebe und Träger und deren Ansprechpersonen identifiziert werden, die einen hohen bis sehr hohen Bedarf an Information und Beratung ausdrückten. RAW, MOR und MVG/SWM konnten in der Folge konkrete und betriebsbezogene Beratungs- und Unterstützungsprozesse für diese Interessierten einleiten.

Die referatsübergreifende Arbeitsgruppe adressierte zudem an den Lenkungskreis Pflege, dass die kommunale Unterstützung zu diesem zukunftsorientierten Thema zu einem späteren Zeitpunkt erneut aufgenommen und geprüft werden kann. Federführend bot sich dazu das BMM am RAW an, um dann passende Maßnahmen mit den anderen Akteur\*innen zu entwickeln.

## **8.2 Kooperation der München Klinik mit dem AzubiWerk**

Eine Kooperation zwischen dem AzubiWerk und der MÜK wurde mit Start des AzubiWerks durch den Bereich Immobilienmanagement der MÜK geprüft.

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit für Münchner Firmen, über das Firmenkontingent bis zu fünf Apartments je Azubiwohnheim bei der Münchner Wohnen für Auszubildende

anzumieten. Aktuell sind die Firmenkontingente allesamt vergeben. Eine Bewerbung bei der Münchner Wohnen ist zwar möglich, der Zeitpunkt für die Verfügbarkeit der Appartements jedoch nicht planbar. Die Auszubildenden können sich selbst ebenfalls bewerben (sog. Direktvergabesäule), die Auswahl erfolgt via Los.

Aufgrund der Beschränkung auf Auszubildende und die geringe Planbarkeit wurde die Kooperation damals nicht weiterverfolgt.

Bei zukünftigen Projekten sollte eine Kooperation sowie die Bildung von Kontingenten für städtische Tochterunternehmen erneut geprüft werden.

## **9. Job Enrichment und neue Berufsrollen**

Im Fokus des Job Enrichment in der beruflichen Pflege stehen die Erweiterung und qualitative Verbesserung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten sowie auch deren konkreter Niederschlag und Ausprägungen in der betrieblichen und der individuellen Ebene.

Als Kernaspekte von Job Enrichment gelten die Erweiterung der Aufgaben und der beruflichen Autonomie, die Partizipation an betrieblichen Entscheidungsprozessen, die Stärkung der interprofessionellen Gestaltung der Versorgungsprozesse, die Stärkung der persönlichen und beruflichen Entwicklung (Berufskarrieren und Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Mentoring und Coaching), die Stärkung der Möglichkeiten für gelebtes Berufsverständnis und Job Rotation.

Auf Bundesebene konnte das anvisierte Gesetzesvorhaben zu einem APN-/CHN-Bundesgesetz nicht wie geplant zügig umgesetzt werden. Die Bundesregierung vereinbarte im Koalitionsvertrag „Verantwortung für Deutschland“ (2025) ein erneutes Einbringen der entsprechenden Gesetzentwürfe zur Pflegekompetenz, Pflegeassistenz und zur Einführung des „Advanced Practice Nursing“.

Das Pflegefachassistenzgesetz tritt zum 01.01.2027, nach entsprechender Finanzierung in Kraft und schafft ein klares und eigenständiges Berufsbild für die Pflegefachassistenz. Es ersetzt in seiner 18-monatigen Ausbildung 27 unterschiedliche Ausbildungswege. In seiner generalistischen Ausrichtung umfasst es Pflichteinsätze in den zentralen Versorgungsbereichen stationäre Langzeitpflege, ambulante Langzeitpflege sowie stationäre Akutpflege. Zugleich ermöglicht es u. a. die Weiterqualifikation zur Pflegefachperson.

Das Gesetz zur Befugnisserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege (BEEP-G) trat am 01.01.2026 in Kraft. Das Artikelgesetz intendiert u. a. einen langfristigen Umbau der Pflegestrukturen in Deutschland und den Ausbau der Befugnisse des Pflegefachpersonals. Auch soll die Pflege zu einem eigenständigen Heilberuf ausgebaut werden. Künftig sollen Pflegefachpersonen in den Bereichen Demenz, Diabetes und chronische Wunden eigenverantwortlich weitergehende Leistungen als bisher und insbesondere, abgestuft nach der jeweils vorhandenen Qualifikation, bestimmte, bisher Ärzt\*innen vorbehaltene Leistungen in der Versorgung erbringen können. Weitere Neuregelungen beinhalten u. a. Maßnahmen zur Entbürokratisierung wie Verfahrensoptimierungen für die Vergütungsverhandlungen oder einfachere Vorgaben für digitale Pflegeanwendungen und die damit verbundenen ergänzenden Unterstützungsleistungen.



## 9.1 Fachveranstaltungsreihe „Akademische Berufsrollen der Pflege“

Das GSR und das SOZ boten im Februar und März 2025 eine vierteilige digitale Fachveranstaltungsreihe zur aktuellen Situation und zur Zukunft der Akademisierung der beruflichen Pflege mit dem Fokus auf dem Münchner Raum an.

Insgesamt nahmen an den vier Veranstaltungen über 350 Teilnehmende, u. a. Verantwortliche der Kliniken, ambulanter Pflegedienste sowie teil- und vollstationärer Pflegeeinrichtungen, Studierende der Pflege und akademisch qualifizierte Pflegefachpersonen (AQP) regional und überregional teil.

Mit dem Fokus auf München wurde der aktuelle Stand der bisherigen Einführung von akademischen Berufsrollen, dem damit verbundenen Evidenz basierten Pflegehandeln und deren positive Effekte auf die Gesundheits- und Pflegeversorgung sehr konkret dargestellt.

Diskutiert wurden u. a.:

- die Notwendigkeit einer bewussten Unterstützung zur gezielten und konzeptionellen Einführung durch das gesamte Pflegemanagement,
- die Auswahl von ersten Orten für diese Implementierung in den Betrieben,
- der Aufbau von notwendigen Kommunikations- und Austauschstrukturen innerhalb der Betriebe,
- die Nutzung der bereits vorhandenen regionalen und überregionalen Netzwerke zum gegenseitigen Lernen,
- noch bestehenden Vorbehalte der eigenen Berufsgruppe bzgl. des Ausbaus der Akademisierung,
- eine fehlende tarifrechtliche Einwertung sowie die Notwendigkeit einer gezielten Implementierung der akademischen Berufsrollen in den Kliniken und Pflegeeinrichtungen.

Die Präsentationen der Veranstaltungen sind öffentlich zugänglich unter:

<https://pflege-in-muenchen.de/digitale-veranstaltungsreihe-akademische-berufsrollen-in-der-pflege/>

Als wichtige Fragestellungen, auch für zukünftige weitergehende Empfehlungen zum Thema wurden insbesondere diskutiert:

- die Steigerung und Stabilisierung der Akzeptanz der Akademisierung und der AQP in der Praxis,
- die Stärkung des wissenschaftlichen Austauschs der AQP (träger- und regionenübergreifend),
- die unkomplizierte Finanzierung der AQP und von Stabstellen oder Abteilungen für Pflegeentwicklung (als Motor für Entwicklung) mit den Kostenträgern,
- die auskömmliche Hinterlegung und Regelung der Eingruppierung der AQP,
- der Ausbau der akademisch qualifizierten PAL bei den Trägern der praktischen

- Ausbildung,
- die Stärkung der Berufsrollen der Bachelor-Absolvent\*innen des Dualen Studiums Pflege in der Patient\*innenversorgung und
- die gezielte Unterstützung der Einmündung dieser Bachelor-Absolvent\*innen.

Das GSR und SOZ werden den notwendigen Change-Prozess zur Stärkung der Akademisierung der beruflichen Pflege weiterhin unterstützen.

## **9.2 Skills und Grade Mix in den Münchner Kliniken mit pädiatrischer Versorgung**

Die Weiterentwicklung des Skills und Grade Mix nimmt als relevantes Thema aktuell bundesweit Fahrt auf. Die Kliniken mit pädiatrischer Versorgung in München planen jedoch bisher aufgrund der Komplexität kaum konkrete Maßnahmen. Zudem berichten die Pflegedienstleitungen der Kliniken von Finanzierungsproblemen für den Einsatz von beruflich Pflegenden bei den Qualifikationsniveaus außerhalb der dreijährig ausgebildeten Pflegefachpersonen.

Das GSR bot daher den Verantwortlichen aus dem Pflegemanagement sowie den Abteilungen und Stabstellen für Pflegeentwicklung einen ganztägigen Workshop „Praxisdialog: Skills und Grade Mix der beruflichen Pflege in den Kinderkliniken – Der Beginn einer Analyse und erste Zukunftsvisionen“ im Oktober 2025 an.

Durch diesen Workshop erhielten die Kliniken Impulse zu einem erweiterten Skills und Grade Mix sowie zu möglichen pflegerischen Stellenprofilen, zu eigenen Planungen von Analysen der betrieblichen Situation bzgl. des Skills und Grade Mix, zur betriebsbezogenen Identifikation von kompetenz- oder funktionsorientierten Rollen und eine Orientierung zur aktuellen Finanzierungsmöglichkeit und zu zukünftig evtl. vorhandenen Entwicklungsmöglichkeiten dieser Finanzierung dieser Rollen.

Durch dieses Angebot wurden die pädiatrischen Kliniken in München in die Lage versetzt, im Anschluss eigenständig betriebsintern tätig zu werden und Projekte zu initiieren.

## **9.3 Fachsymposium „Weiterentwicklung des Leistungsrechts der Pflege“**

Die Verankerung der Berufskompetenzen auch im Leistungsrecht (z. B. in SGB V und SGB XI sowie den Richtlinien und Bestimmungen des G-BA) und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Versorgung der Bevölkerung und die beruflich Pflegenden sind ein essenzieller Baustein in der Weiterentwicklung der Profession der Pflege.

Der Lenkungskreis Pflege empfahl in seiner Sitzung vom Juni 2024, im Rahmen eines öffentlichen Fachsymposiums in Kooperation z. B. mit pflegerischen, ärztlichen Berufs- und Interessensverbänden, Kostenträgern sowie dem StMGP Reformansätze zum Leistungsrecht der beruflichen Pflege darzustellen und zu diskutieren sowie Ansatzpunkte für politische Initiativen zu erörtern.

Eine Terminierung der Veranstaltung nach Abschluss der anstehenden Gesetzgebungsverfahren z. B. zum Pflegekompetenzgesetz und dem APN-/CHN-Gesetz auf Bundesebene erzielt nach Ansicht des GSR und des SOZ eine größere Wirksamkeit. Nach dieser Gesetzgebung können die konkreten Auswirkungen der neu hinterlegten Berufskompetenzen auf das Leistungsrecht auch für den kommunalen Rahmen erfasst und thematisiert

werden.

#### **9.4 APN-Kongress 2026: LHM als Gastgeberin und Schirmherrin**

Der LKP beauftragte in seiner Sitzung vom Februar 2025 das GSR mit der Prüfung einer gemeinsamen Ausgestaltung der ANP-Konferenz der Akademischen Fachgesellschaft (AFG) Süd des Deutschen Netzwerks APN & ANP g.e.V. (DNAPN & ANP) im Jahr 2026. Die Konferenz ist der jährliche, zentrale Kongress der Fachgesellschaft für Advanced Practice Nursing (APN) und Advanced Nursing Practice (ANP) und vernetzt hybrid alle APNs in Süddeutschland. Im Rahmen der Fachtagung werden allgemeine Neuigkeiten sowie im Schwerpunkt die Ergebnisse der aktuellen Forschungsarbeiten vorgestellt und miteinander diskutiert.

Am 21.11.2025 wurde das "Gesetz zur Befugnisweiterung und Entbürokratisierung der Pflege" (BEEP-G) im Bundesrat als Artikelgesetz, hier sind Sparmaßnahmen bei den Krankenhäusern beinhaltet, abgelehnt und an den Vermittlungsausschuss überwiesen. Pflegefachpersonen sollten bestimmte Aufgaben der ärztlichen Behandlung eigenverantwortlich erbringen können, heilkundliche Aufgaben der Pflege sollten im Leistungsrecht der Sozialgesetzbücher (SGB) XI und V verankert werden. Auch wenn das entsprechende Gesetz ebenso wie das Kompetenzgesetz nicht verabschiedet wurde, ist die Langzeitpflege bei der ANP-Konferenz mit Blick auf künftige Weiterentwicklungen der Expertenrollen zu beteiligen.

Die LHM möchte durch die Übernahme der Schirmherrschaft die politische Unterstützung für Ausbau und Förderung der erweiterten Pflegepraxis durch APN und ANP signalisieren. Nach Abstimmung mit der für die Tagung verantwortliche AFG Süd konnten die Übernahme der Schirmherrschaft und ein Grußwort der Stadtspitze vereinbart werden.

#### **9.5 Adressierung zur Kompetenzweiterentwicklung und zum Leistungsrecht der Pflege**

Der Lenkungskreis Pflege empfahl in seiner Sitzung vom 06.02.2025 die Prüfung einer politischen Adressierung zeitnah nach erfolgtem Amttritt eine\*r neuen Bundesgesundheitsminister\*in zu den Inhalten der Kompetenzweiterentwicklung und zum Leistungsrecht der Pflege sowie zum schnellen weiteren Prozess der geplanten Gesetzgebungen für die berufliche Pflege.

Bürgermeisterin Verena Dietl richtete in der Folge im September 2025 einen umfassenden Appell an die Bundesgesundheitsministerin (**Anlage 1**). Dieser Appell umfasst zudem Forderungen zur Weiterentwicklung der Situation der pädiatrischen Pflege und der Pflegeausbildungen.

### **10. Pflegende An- und Zugehörige**

Bereits im Beschluss PiM II wurden Sachstand und Problemlagen sowie kommunale Unterstützungsmaßnahmen für pflegende An- und Zugehörige beschrieben.

Die Zahl der ratsuchenden An- und Zugehörigen hat nach den Statistiken und Sachberichten der Beratungsstellen (allgemeine und spezifischen Beratungsstellen) sowie der co-geförderten Fachstellen für pflegende Angehörige im Jahr 2024 weiter zugenommen. Der

Bedarf ist demnach weiterhin hoch. Das Netz der unterstützenden Beratung kann ausgebaut werden, da vom Stadtrat Mittel für zwei weitere Beratungsstellen für ältere Menschen und Angehörige bewilligt wurden (vgl. Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 14390 "Perspektiven der Beratungsstruktur für ältere Menschen und Angehörige in München" vom 18.12.2024). Die Umsetzung ist in Bearbeitung.

Die öffentliche Diskussion über eine Reform der Pflegeversicherung über die Inhalte des Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) hinaus halten an. Die Forderungen betreffen eine stärkere Entlastung und Unterstützung der pflegenden An- und Zugehörige.

Der Deutsche Pflegerat (DPR) sieht die Gewährleistung der finanziellen Absicherung der pflegenden An- und Zugehörigen im Rahmen der Sozialgesetzgebung, die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Rahmen von Lohnersatzleistungen, flexiblen Arbeitszeitmodellen und einer Familienpflegezeit, den Aufbau von kommunaler Infrastruktur an Versorgungsnetzen sowie Beratungs- und Entlastungsangeboten z. B. durch Nutzung des Community Health Nursing, eine gleichberechtigte und gesetzlich verankerte Mitbestimmung und Angebote an gesundheitlicher Prävention als notwendig an („Positionspapier: Pflege in Deutschland: Pflegenden An- und Zugehörige stärken und unterstützen“, DPR, März 2025).

### **10.1 Pflegekurse an Münchner Kliniken**

Mit PIM II wurde das GSR beauftragt, ein edukatives Angebot für Pflegenden An- und Zugehörige („Pflegekurse an Kliniken“) gemeinsam mit den Kostenträger\*innen wie z. B. der AOK Bayern und den Münchner Kliniken zu prüfen und ggf. umzusetzen.

Edukative Angebote für Pflegenden An- und Zugehörige können bereits beim Krankenhausaufenthalt die pflegfachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und die Gesundheitskompetenz und Selbsthilfestrategien stärken, Ängste und Unsicherheiten minimieren, Vertrauen in das Klinikum und die eigenen Fähigkeiten stärken und so die häusliche Situation in ihren Herausforderungen und Risiken stabilisieren.

Die AOK Bayern startete im April 2025 ein erstes, dreimonatiges Pilotprojekt mit einer Klinik in Bayern, dem weitere folgen sollten. Nach Evaluation der Pilotprojekte durch die Kasse selbst plant die AOK Bayern die Verhandlung eines Rahmenvertrags gemeinsam mit der Bayerischen Krankenhausgesellschaft (BKG), so dass sowohl andere Kassen als auch andere Kliniken dieses Angebot in der Folge darstellen können.

Die beiden Regionalverbände Nordwest und Rheinland-Hamburg der AOK bieten die „Familiale Pflege“ bereits seit 2019 an. Inhalt dieses Angebots sind Pflegekurse, die von den Kliniken noch während des stationären Aufenthaltes angeboten werden.

Grundsätzlich sind drei Settings vorgesehen:

- Gruppenschulung im Klinikum: Diese Bildungsangebote finden für mindestens zwei und höchstens zehn Teilnehmende in den Räumen des Klinikums statt
- Einzelkurs im Klinikum: An einem individuell auf den\*die Patient\*in zugeschnittenen Pflegekurs am Bett können auch An- und Zugehörige und sonstige an der ehrenamtlichen Pflege interessierte Personen teilnehmen

- Einzelkurs in der Häuslichkeit: An einem individuell auf den\*die Patient\*in zugeschnittenen Pflegekurs in der häuslichen Umgebung können An- und Zugehörige und sonstige an der ehrenamtlichen Pflege interessierte Personen teilnehmen

Die AOK schlägt innerhalb dieses Programms zudem bereits Module für diese Bildungssettings vor.

Das Gesundheitsreferat unterstützte die AOK Bayern durch die Adressierung einer Informationsmail an die Geschäftsführenden und Pflegedirektor\*innen der Münchner Kliniken zu deren Angebot der „Familialen Pflege“.

## **10.2 Kooperation der Beratungsangebote mit dem Gesundheitsbereich**

Der fachliche Austausch mit Akteur\*innen aus dem Gesundheits- und Pflegebereich wird nach wie vor aktiv von den Fachkräften der Beratungsstellen gepflegt. Beispiele hierfür sind die Teilnahme am „Arbeitskreis Allgemeine ambulante Palliativversorgung“ des Hospiz- und Palliativnetzwerk München, Standbesetzung bei der Gesundheitskonferenz „Gesundheit und Armut“, Teilnahme an den Fachveranstaltungen zum Entlassmanagement und der Austausch mit ambulanten Pflegediensten des jeweiligen Verbandes.

Mit Fachkräften der Pflegeberatung nach § 7a SGB XI der Kranken- und Pflegekassen (gesetzliche- wie private Kassen) besteht in der Regel in Einzelfällen eine gute Zusammenarbeit.

Die Vernetzungsarbeit ist für die Bürger\*innen sicht- und spürbar. Da die verschiedenen Berufsgruppen zusammenarbeiten, finden Ratsuchende passende Unterstützung.

Des Weiteren beteiligen sich die Beratungsstellen und weitere Akteur\*innen aus der offenen Altenhilfe an Veranstaltungen, die vom Gesundheitsreferat organisiert werden, wie dem Gesundheitstag Ramersdorf-Perlach beziehungsweise Gesundheitstag Hasenberg. Man unterstützt sich gegenseitig in der Verteilung von Informationen an die Bürger\*innen. Aktuelles Beispiel ist der Flyer „Medikamentenhilfe“.

## **10.3 Stärkung des Angebots der Münchner Pflegebörse**

Mit Beschluss zur SV Nr. 20-26 / V 14390 "Perspektiven der Beratungsstruktur für ältere Menschen und Angehörige in München" der Vollversammlung des Stadtrats vom 18.12.2024 wurde das SOZ beauftragt, eine Stärkung des Angebots der Münchner Pflegebörse weiter zu verfolgen.

Aufgrund der aktuellen Haushaltslage können keine Mittel zur Ausweitung der personellen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Diese ist notwendig, um auch persönliche Erreichbarkeit am Nachmittag anbieten zu können. So bleibt es derzeit bei der telefonischen Erreichbarkeit von Montag bis Freitag von 9 bis 12 Uhr.

Das Team der Münchner Pflegebörse arbeitet beständig daran, die Webseite zu optimieren. So soll ein neuer Bereich zum Thema „Demenz“ zentral auf der Startseite geschaffen und andere Bereiche wie „Beratung,“ oder „Versorgung schwerstkranker und sterbender Menschen“ aktualisiert werden.

## 10.4 Forderungen zur Pflegeversicherung

Am 09.04.2025 wurde der Koalitionsvertrag der schwarz-roten Regierung präsentiert. Für die Erarbeitung von Grundlagen einer „großen Pflegereform“ ist eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe auf Minister\*innenebene unter Beteiligung der kommunalen Spitzenverbände geplant. Dabei soll insbesondere die Prüfung des Leistungsumfangs der Pflegeversicherung erfolgen. Ziel ist, die finanziellen Probleme der Pflegeversicherung zu lösen. Des Weiteren steht eine Bündelung und Fokussierung der Leistungen, die Schaffung von Angeboten für pflegerische Akutsituationen oder eine weitere Begrenzung der pflegebedingten Eigenanteile für Bewohner\*innen der vollstationären Pflege auf der Agenda. Bürokratie soll deutlich abgebaut werden, wobei Dokumentationspflichten und Kontrollen durch ein Bürokratieentlastungsgesetz deutlich verringert werden sollen. Avisiert ist eine mögliche von Künstlicher Intelligenz (KI) unterstützte Behandlungs- und Pflegedokumentation.

Am 11.12.2025 wurden die wichtigsten Ergebnisse der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Zukunftspakt Pflege“ vorgestellt :

- Prävention und Nachhaltigkeit in der Langzeitpflege
- Aktiv und selbstständig bleiben – Pflegebedürftigkeit vermeiden
- Kurze Wege in die Pflege – Zugänglichkeit erleichtern
- Pflegeversorgung in der Fläche sicherstellen
- Mehr Freiheit, weniger Vorgaben
- Mut zur Innovation
- Nachhaltige Finanzierung und Finanzierbarkeit der Pflegeversicherung

Die weitere Vorgehensweise umfasst eine Beratung mit den betroffenen Organisationen mit Blick auf die Praxis sowie eine Abstimmung zu Finanzierungsfragen. Der Finanzierungsvorschlag soll im Februar 2026 mit den Ländern beraten werden. Anschließend soll ein Gesetzentwurf für eine nachhaltige Pflegestruktur und -finanzierungsreform erarbeitet werden.

Das Positionspapier „Zukunftsfeste Versorgung älterer und pflegebedürftiger Menschen in den Städten“ des Deutschen Städtetags zeigt bereits unverzichtbare Eckpunkte auf (<https://www.staedtetag.de/positionen/positionspapiere/versorgung-aelterer-und-pflege-beduerftiger-menschen-staedte>).

Die Forderungen bleiben aus der Sicht der LHM unverändert bestehen. Für eine stabile und zukunftssichere pflegerische Versorgung sind grundlegende Reformschritte erforderlich.

Die Pflegefinanzierung ist fair und nachhaltig zu gestalten. Notwendig ist ein echter Systemwechsel bei der Finanzierung der Pflege, der zu Pflegenden sowie die Sozialhilfeträger perspektivisch entlastet.

Zum Schutz vor finanzieller Überforderung sollte ein dauerhaft begrenzter Eigenanteil an den ambulanten wie auch stationären Pflegekosten festgelegt werden sowie eine dynamische Anpassung des Pflegegeldes an die Lohnentwicklung erfolgen. Erforderlich ist damit eine vom Bund (mit-)finanzierte Pflegeversicherung, die die Eigenbeteiligung auf einen für Pflegebedürftige leistbaren Betrag deckelt, wie es seinerzeit im Gutachten von Professor

Rothgang gefordert wurde. Hinzukommen sollten Überlegungen, wie die bisher sehr starren Sektorengrenzen (Pflegegeld sowie ambulante, teil- und vollstationäre Pflege) zukünftig aufgelöst werden können, um vom Angebots- zu einem Nachfragemarkt zu gelangen, der damit neue bedarfsgerechte Angebote schaffen könnte. Pflegebedürftige Menschen mit Behinderung müssen die Leistungen der häuslichen Pflege unabhängig von ihrem Wohnort erhalten, dazu ist §43a SGB XI neu zu regeln.

Die Kosten für die medizinische Behandlungspflege sind in vollstationären Pflegeeinrichtungen vollumfänglich durch die Krankenversicherung zu übernehmen. Die Ausbildungsvergütung darf nicht zu Lasten der zu Pflegenden in der Langzeitpflege gehen.

Die Kommunen benötigen effektive Planungs- und Steuerungsinstrumente, um eine bedarfsgerechte Versorgungsstruktur von Quartieren effektiv zu planen und zu koordinieren. Versorgungsformen sind weiterzuentwickeln, insbesondere, um pflegende An- und Zugehörige zu entlasten. Hierzu zählen unter anderem die Verbesserung der Rahmenbedingungen der Kurzzeitpflege sowie der teilstationären Pflege (Tages- und insbesondere der Nachtpflege).

Das Gesetz zur Befugnisserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege (BEEP-G), wurde am 19.12.2025 beschlossen und trat am 01.01.2026 in Kraft. Es setzt wichtige Impulse, die in den Folgejahren auszubauen sind, um den Pflegeberuf attraktiv zu gestalten, die akademisch qualifizierten Pflegenden zu integrieren und die Versorgung vor dem Hintergrund des Fachkräftmangels sicherzustellen. Umfangreiche Regelungen beinhalten des Weiteren u. a. die Stärkung der Rolle der Kommunen, Verfahrensoptimierungen für die Vergütungsverhandlungen bei Pflegeeinrichtungen, digitale Pflegeanwendungen sowie die Entbürokratisierung bei der Beantragung von Pflegeleistungen. Im weiteren Gesetzgebungsverfahren sind die Pflege- und Gesundheitsberufe mit mehr Autonomie und Eigenständigkeit auszustatten und ihnen die dazu notwendigen Kompetenzen und Ressourcen zu geben. Die Kommunen benötigen effektive Planungs- und Steuerungsinstrumente, um eine bedarfsgerechte Versorgungsstruktur von Quartieren effektiv zu planen und zu koordinieren. Das Gesetz geht erste Schritte zur Stärkung der Rolle der Kommunen in der Langzeitpflege. Weitere Schritte, auch zur Entlastung der Kommunen, sind weiterhin dringend nötig.

Versorgungsformen sind weiterzuentwickeln, insbesondere, um pflegende An- und Zugehörige zu entlasten. Hierzu zählen nach wie vor insbesondere die Verbesserung der Rahmenbedingungen der Kurzzeitpflege sowie der teilstationären Pflege (Tages- und insbesondere der Nachtpflege). Die Finanzierung des Systems der sozialen Pflegeversicherung und der Hilfe zur Pflege sind zwingend zukunftsfähig zu gestalten. Die notwendigen Reformen sind nicht zu verzögern, sondern zu beschleunigen

#### Ausblick

Weitere Konzeptionierungen, die aus bisherigen Empfehlungen des LKP resultieren, bereits begonnen wurden. Ferner wird ein Ausblick auf weitere Maßnahmen gegeben.

#### **Projekt „Unterstützung unternehmensinterner Organisationsprozesse“**

Das GSR wurde im Beschluss PiM I beauftragt, ein Projekt zur Unterstützung

unternehmensinterner Organisationsprozesse für Münchner Unternehmen anzubieten. Das geplante Projekt umfasst die Analyse von Best Practice in den Arbeitsbedingungen, eine spezifische, interne Analyse von teilnehmenden Akteur\*innen und die partizipative Entwicklung von Instrumenten zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit sowie die Sicherung und Verbreitung der Projektergebnisse in drei Projektbausteinen. Die Umsetzung wurde aufgrund der befristet erforderlichen Haushaltskonsolidierung zunächst zurückgestellt, die entsprechenden Haushaltsmittel in die Jahre 2027 und 2028 verschoben.

#### **Projekt „Mentor\*innen“**

Das Gesundheitsreferat wurde im Beschluss PiM I beauftragt, ein Projekt zur Erstellung und Erprobung eines Mentor\*innen-Konzeptes für Freiwilligendienstleistende und weitere Praktikant\*innen zu entwickeln.

Im Rahmen dieses Pilotprojektes sollten bei zwei Trägern jeweils eine Kohorte von Freiwilligendienstleistenden begleitet werden, die zu mindestens 50 % aus Zugewanderten bestehen. Bei diesen Einsatzstellen sollten zum einen ein (pflege-)pädagogisches Konzept zur Ausgestaltung des Freiwilligenjahres (z.B. pädagogische Verzahnung mit dem ersten Ausbildungsjahr der Generalistik) und zum anderen ein sozialpädagogisches Begleitungs- und Betreuungskonzept sowie ein Schulungskonzept für die Freiwilligendienstleistenden und die Mentor\*innen entworfen und erprobt werden.

Auch dieses Projekt wurde aufgrund der befristet erforderlichen Haushaltskonsolidierung zunächst zurückgestellt, die entsprechenden Haushaltsmittel in die Jahre 2027 und 2028 verschoben.

#### **Projekte „Primary Nursing an Kliniken“ und „APN in der Versorgung chronisch kranker Kinder und Jugendlicher“**

Der LKP empfahl in seiner Sitzung am 01.03.2024 die Konzeptionierung zweier Pilotprojekte zur wissenschaftlich begleiteten Einführung von „Primary Nursing an Münchner Kliniken“ und „Advanced Practice Nursing (APN) in der klinischen Versorgung chronisch erkrankter Kinder und Jugendlicher“. Ein entsprechender Stadtratsbeschluss mit Mittelbereitstellung liegt noch nicht vor.

#### **Projekt „Digitale Vermittlungsanwendung für pflegende An- und Zugehörige“**

Der LKP empfahl in seiner Sitzung vom 19.12.2023 für München die Einführung einer digitalen Vermittlungs-Anwendung u. a. für pflegende An- und Zugehörige unter Federführung des GSR. Ein entsprechender Stadtratsbeschluss mit Mittelbereitstellung liegt noch nicht vor.

### **11. Klimaprüfung**

Laut „Leitfaden Vorauswahl Klimaschutzrelevanz“ ist das Thema des Vorhabens nicht klimaschutzrelevant. Eine Einbindung des Referats für Klima- und Umweltschutz ist nicht erforderlich.

### **12. Abstimmung mit den Querschnitts- und Fachreferaten**

Die Beschlussvorlage ist mit dem Sozialreferat und dem Referat für Arbeit und Wirtschaft, welche die Vorlage gemeinsam mit dem GSR einbringen, sowie ferner mit dem Kreisverwaltungsreferat, dem Referat für Bildung und Sport, der Gleichstellungsstelle für Frauen,



dem Direktorium – HA II, Beschwerdestelle für Probleme in der Altenpflege, der MÜNCHENSTIFT GmbH und der München Klinik gGmbH abgestimmt.

Der angepasste Textbeitrag des Kreisverwaltungsreferats unter Ziffer 7.3 wurde übernommen (**Anlage 3**). Das Referat für Bildung und Sport zeichnet die Beschlussvorlage mit; die gewünschten Änderungen wurden übernommen (**Anlage 4**).

Das Direktorium – HA II, Beschwerdestelle für Probleme in der Altenpflege, die Gleichstellungsstelle für Frauen und die München Klinik gGmbH stimmen der Beschlussvorlage ohne Änderungen zu. Auf einen Abdruck der Stellungnahmen wurde verzichtet. Die MÜNCHENSTIFT GmbH wurde im Rahmen der Abstimmung mit dem Sozialreferat eingebunden.

### **Anhörung des Bezirksausschusses**

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

Der Korreferent des Gesundheitsreferats, Herr Stadtrat Stefan Jagel, der zuständige Verwaltungsbeirat, Herr Michael Dzeba, die Korreferentin des Sozialreferates, Frau Stadträtin Clara Nitsche, die zuständige Verwaltungsbeirätin, Frau Stadträtin Anne Hübner, der Korreferent des Referates für Arbeit und Wirtschaft, Herr Stadtrat Manuel Pretzl, der Verwaltungsbeirat für Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik, Herr Stadtrat Thomas Schmid, sowie das Sozialreferat, das Referat für Arbeit und Wirtschaft, das Referat für Bildung und Sport, das Kreisverwaltungsreferat, die Gleichstellungsstelle für Frauen, die München Klinik gGmbH und die MÜNCHENSTIFT GmbH haben einen Abdruck der Vorlage erhalten.

## **II. Antrag der Referentinnen und des Referenten**

1. Der Vortrag der Referentinnen und des Referenten unter Ziffer I. wird zur Kenntnis genommen.
2. Der Stadtrat nimmt das kommunale Münchner Ausbildungsmonitoring für 2025 und den Ergebnisbericht der Befragung der Pflegeauszubildenden des Gesundheitsreferats und des Sozialreferats (Anlage 2) zur Kenntnis.
3. Das Gesundheitsreferat wird beauftragt, das kommunale Ausbildungsmonitoring für die Pflegeausbildungen unter Beteiligung des Sozialreferates künftig in einem zweijährigen Turnus durchzuführen und jeweils in einem gemeinsamen Gesundheits- und Sozialausschuss bekanntzugeben.

**III. Beschluss**

nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung über den Beratungsgegenstand obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Die Vorsitzende

Die Referentin

Verena Dietl  
3. Bürgermeisterin

Beatrix Zurek  
berufsmäßige Stadträtin

Die Referentin

Der Referent

Dorothee Schiwy  
berufsmäßige Stadträtin

Dr. Christian Scharpf  
berufsmäßiger Stadtrat

**IV. Abdruck von I. mit III.**

über Stadtratsprotokolle (D-II/V-SP)

**an das Direktorium – Dokumentationsstelle**

**an das Revisionsamt**

z.K.

**V. Wv. Gesundheitsreferat, GSR-BdR-SB**

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

2. An

das Gesundheitsreferat, GSR-GP

Mit der Bitte um Versand des Abdruckes der Beglaubigung an:

das Sozialreferat

das Referat für Arbeit und Wirtschaft

das Kreisverwaltungsreferat

das Referat für Bildung und Sport

das Direktorium – Beschwerdestelle für Probleme in der Altenpflege

die Gleichstellungsstelle für Frauen

die München Klinik gGmbH

die MÜNCHENSTIFT GmbH

z.K.

Am.....