

## INFORMATION

zur Pressekonferenz

mit

**LR Dr. Wolfgang Hattmannsdorfer**

(Sozial-Landesrat)

und

**Bgm. MMag. Klaus Luger**

(Präsident des Oö. Städtebundes)

und

**Bgm. Christian Mader**

(Präsident des Oö. Gemeindebundes)

am

**Montag, 24. Oktober 2022**

zu

**50 Maßnahmen für ein würdevolles Altern in Oberösterreich**  
**Ergebnispräsentation Oö. Fachkräftestrategie Pflege**

### Impressum

Medieninhaber & Herausgeber:  
Amt der Oö. Landesregierung  
Direktion Präsidium  
Abteilung Presse  
Landhausplatz 1 • 4021 Linz

Tel.: (+43 732) 77 20-11412  
Fax: (+43 732) 77 20-21 15 88  
landeskorrespondenz@ooe.gv.at  
www.land-oberoesterreich.gv.at

**Rückfragen-Kontakt:**

**Philipp Albert, Presse LR Hattmannsdorfer, 0732/7720-17308,  
0664/600 72 17308**

*„Gemeinsam gehen wir die Herausforderungen in der Pflege und Betreuung an. 50 machbare Maßnahmen um unserer Pflegerinnen und Pfleger zu entlasten, neue Mitarbeiter/innen zu gewinnen und die sehr gute Qualität in der oberösterreichischen Langzeitpflege zu erhalten. Wir können die Entwicklungen der vergangenen Jahre nicht rückgängig machen - aber wir sind entschlossen, dass wir mit diesem Bündel an langfristigen Maßnahmen die Voraussetzungen schaffen, damit auch meine Generation auf ein würdevolles Altern in Oberösterreich hoffen kann. Danke allen Beteiligten für ihre Vorschläge und die konstruktive Mitarbeit, ich lade sie ein, sich ebenso tatkräftig an der Umsetzung zu beteiligen“*, betont **Soziallandesrat Wolfgang Hattmannsdorfer**.

*„Die Herausforderungen in der Pflege sind uns allseits bekannt – Fachkräftemangel, der Anstieg älterer und hochbetagter Personen. Damit einhergehend zeichnet sich ein Anstieg der Pflegebedürftigkeit bei gleichzeitig geringen Einstiegen in Pflegeberufe von jüngeren Personen ab. Das Pflegepersonal leistet Unglaubliches für die Bevölkerung. Nicht zuletzt zeigten die pandemischen Auswirkungen, wie sehr wir auf unsere Mitarbeiter/innen angewiesen sind. Daher ist es an der Zeit, unseren Fachkräften Perspektiven für Entlastungen im Berufsalltag zu bieten sowie neue Wege im Recruiting einzuschlagen. Die 50 Maßnahmen sind ein redliches Bemühen von Land, Städte- und Gemeindebund in diesen Bestrebungen“,* ist **Bürgermeister Klaus Luger** überzeugt.

Gemeindebundpräsident Bgm. **Christian Mader** ist froh, dass es gelungen ist, mit diesem Paket und den darin enthaltenen vielfältigen Maßnahmen einen wichtigen Schritt zu setzen, um wieder mehr Menschen für die Pflegeberufe zu gewinnen. *„Ich bin überzeugt, dass damit auch langfristig eine erste Weichenstellung gelungen ist, diese wichtige und schöne Arbeit zu attraktivieren“*, hält er abschließend fest.

## Das Wichtigste im Überblick

---

- Der demografische Wandel und die Entwicklung der letzten Jahre erfordert ein entschiedenes Handeln, um ein Altern in Würde weiterhin zu ermöglichen.
- Die Zahl der **freien Plätze** aufgrund von Personalmangel in den Alten- und Pflegeheimen ist innerhalb **von sechs Jahren von 6 auf rund 1.160 gestiegen**.
- Das Land Oberösterreich, der Oö. Städtebund und der Oö. Gemeindebund haben die Dringlichkeit der Situation erkannt, die Allianz zur Attraktivierung des Pflegeberufes ins Leben gerufen.
- In den letzten Monaten wurde die **Oö. Fachkräftestrategie unter Beteiligung aller Systempartner/innen und Expert/innen** in einem kompakten Prozess erarbeitet. In einer zu Beginn breit angelegten Beteiligungsphase wurden **über 1.500 Maßnahmen gemeldet**, die in drei Arbeitsgruppen zu Maßnahmen verdichtet wurden.
- Das Ergebnis umfasst **50 Maßnahmen in fünf zentralen Handlungsfeldern**:



- Das erklärte Ziel ist, mit einem Bündel von Maßnahmen **die Entwicklungen der letzten Jahre zu bremsen und dem Trend aktiv gegenzusteuern**.
- Das vorliegende Maßnahmenpaket stellt neben dem **Bekenntnis zur Sicherstellung der Qualität der Pflege und Betreuung** vor allem auch ein **Bekenntnis zur Unterstützung der Pfleger/innen** dar, deren Leistungen in Oberösterreich hoch geschätzt werden und unseren tiefen Respekt verdienen.
- Alle Maßnahmen befinden sich im **unmittelbaren Wirkungsbereich des Sozialressorts bzw. der Regionalen Träger Sozialer Hilfe**.
- Um keine Zeit zu verlieren wurden **ausgewählte Maßnahmen bereits in die Wege geleitet**, bspw. das Oö. Pflegestipendium.

## Würdevolles Leben im Alter: In Oberösterreich gehen wir diese Herausforderung gemeinsam an

---

Die Ausgangssituation für die Fachkräftestrategie ist keine einfache. Die Zahl der Menschen mit Betreuungs- und Pflegebedarf steigt stark an, während die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter spürbar zurückgeht. Allen voran ist der Jahrgang der Babyboomer mittlerweile in der Pension angekommen. Gleichzeitig besteht eine große Erwartungshaltung, die hohen Standards des Sozial- und Pflegesystems aufrecht zu erhalten oder sogar auszubauen. **Dabei werden die sozialen Herausforderungen der demografischen Entwicklung Oberösterreich in den kommenden Jahren fordern, in der Altenpflege noch mehr als in jedem anderen Bereich.** Genau vor diesem Hintergrund wurde bewusst als erster Schwerpunkt im Sozialressort und in einer gemeinsamen Allianz mit dem Gemeindebund und dem Städtebund die Fachkräftestrategie Pflege initiiert.

In den vergangenen Jahren hat sich der Personalmangel in der Betreuung und Pflege bereits verfestigt:

- 2016 standen sechs Plätze wegen Personalmangels frei. **Bis Mitte 2022 stieg die Anzahl der freien Plätze weiter auf 1.160 Betten an.** Wird jetzt nicht entgegengewirkt, droht der Leerstand in den kommenden Jahren auf 3.000 und mehr Plätze zu wachsen.

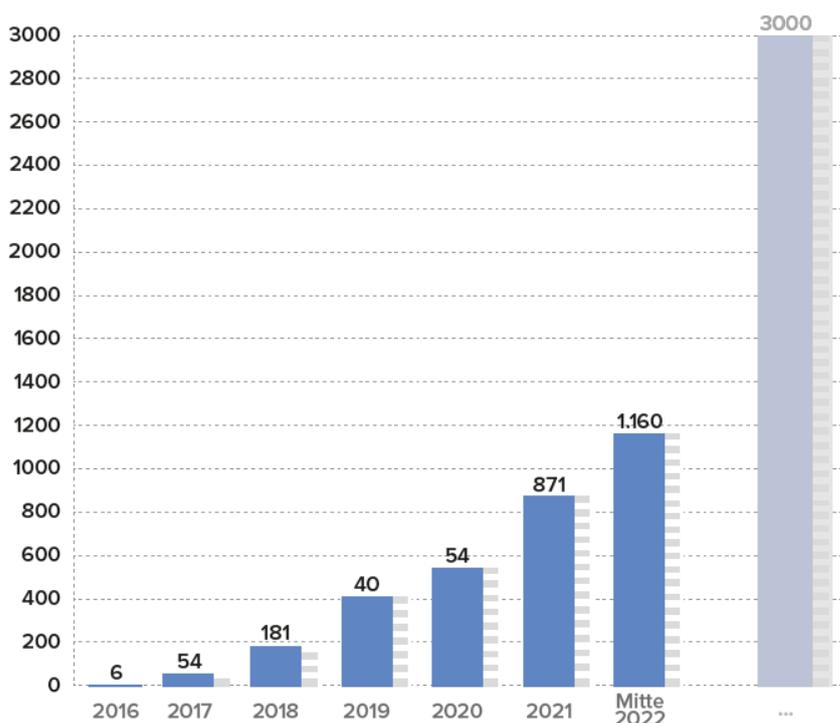


Abbildung: Freie Plätze in öö. Alten- und Pflegeheimen aufgrund von Personalmangel  
(Daten: Abteilung Soziales)

- Dabei verlief die Zahl pflege- und betreuungsbedürftiger Menschen in Oberösterreich in den vergangenen Jahren noch relativ konstant. **Bis 2030 wird die Zahl der Pflegebedürftigen aber um knapp 20 Prozent anwachsen**, bis 2040 sogar um 45 Prozent.

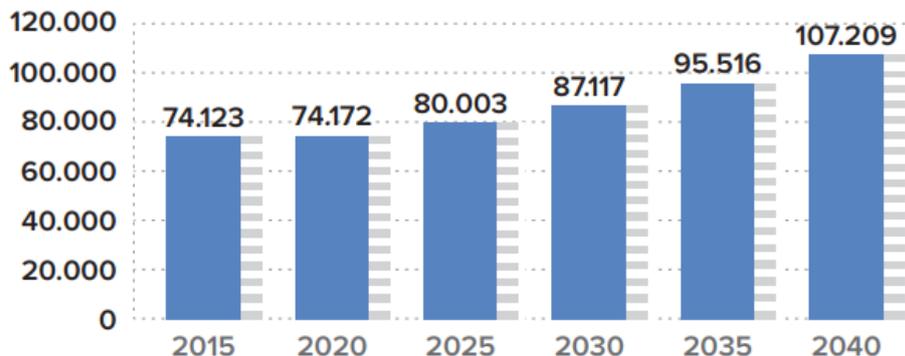


Abbildung: Erwartete Entwicklung der Zahl der Pflegebedürftigen in Oberösterreich  
(Daten: Abteilung Statistik)

- Die Anzahl an Ausbildungsplätzen wurde in den vergangenen Jahren zwar ausgebaut: 2016 wurden im Wirkungsbereich der Abteilung Soziales genau 800 Ausbildungsplätze angeboten, 2021 waren es bereits 975 Plätze. Es ist aber nicht gelungen, damit die Zahl der Absolventinnen und Absolventen zu erhöhen. **Hinzu kommt, dass mehr als ein Viertel der Schülerinnen und Schüler die Ausbildung abbrechen.**

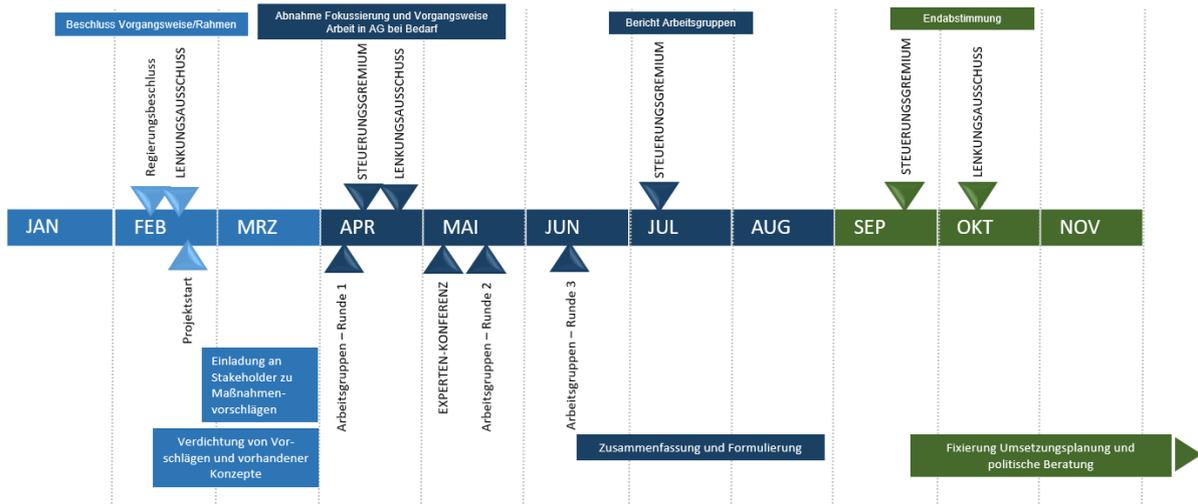
Diese Entwicklungen der vergangenen Jahre können nicht mehr rückgängig gemacht werden. Mit der Oö. Fachkräftestrategie Pflege sollen die Voraussetzungen geschaffen werden, um aktiv gegenzusteuern, und das Bemühen gestärkt werden, dass solche Herausforderungen künftig früher und konsequenter in Angriff genommen werden.

## Ein konsequenter Fahrplan

---

Das Sozialressort des Landes, der Oö. Gemeindebund und der Oö. Städtebund starteten in einer gemeinsamen Allianz am 18. Februar 2022 den Prozess der Oö. Fachkräftestrategie Pflege. Dieser Prozess wurde bewusst kompakt und fokussiert gehalten, um möglichst zügig konkrete Ergebnisse vorlegen zu können.

Der Prozess wurde in drei Projektphasen durchgeführt:



- In Phase 1 wurden bestehende Maßnahmenpapiere gesichtet und die Stakeholder aus Betreuung und Pflege eingeladen, konkrete Vorschläge zu übermitteln. **Über 1.500 Maßnahmenvorschläge wurden rückgemeldet.**
- In Phase 2 wurden die Rückmeldungen von Expertinnen und Experten, die von den Trägerorganisationen in der Betreuung und Pflege nominiert wurden, in drei Arbeitsgruppen aufgearbeitet und zu konkreten Maßnahmenvorschläge zu erstellen. Der Fokus lag gezielt darauf, was im Wirkungsbereich des Sozialressorts des Landes und der Regionalen Träger Sozialer Hilfe tatsächlich umgesetzt werden kann, um zügig vorankommen.
- In Phase 3 wurden die Empfehlungen der Arbeitsgruppen in der Projektleitung anhand der budgetären Möglichkeiten, der inhaltlichen Machbarkeit und der Wirkungsorientierung beurteilt und ein Umsetzungsplan für die kommenden Jahre erstellt. **Mit der Umsetzung einzelner Maßnahmen wurde bereits während des Sommer 2022 begonnen** und erste Maßnahmen auf den Weg gebracht – allen voran das Oö. Pflegestipendium.

Der Fachkräftestrategieprozess fand unter Einbindung der zentralen Stakeholder in der Betreuung und Pflege statt. Allen voran zählten dazu die Anbieter der mobilen Betreuung und Hilfe, die Träger der Alten- und Pflegeheime, die Träger der Ausbildungsstätten, die Sozialorganisationen, Sozialpartner und Gewerkschaften genauso wie die Parteien im Oberösterreichischen Landtag.

## Die wichtigsten Maßnahmen im Überblick

---

### Entlastung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Leistungen in der Betreuung und Pflege werden in Oberösterreich hoch geschätzt. Das ist ein Kompliment an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die tagtäglich bemerkenswertes leisten, Verantwortung übernehmen und einen unschätzbaren Beitrag in unserem Sozialsystem leisten. Um unsere Pfleger/innen spürbar zu entlasten werden wir den Mindestpflegeschlüssel erhöhen und den Personaleinsatz flexibler gestalten:

- Die **Höherbewertung der Demenz** bei der Pflegegeldeinstufung bringt mehr Personal.
- Die Leitungen des Betreuungs- und Pflegedienstes werden künftig nicht mehr im Mindestpflegepersonalschlüssel berücksichtigt, genauso wie schwangere Mitarbeiterinnen zu einem gewissen Grad.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Betreuung und Pflege erhalten in den kommenden zwei Jahren **einen spürbaren Gehaltsbonus**. Ein zentraler Erfolg ist, dass dabei unter Einsatz Oberösterreichs auch die Sozialbetreuungsberufe berücksichtigt wurden.
- Auch die **Gehälter der handwerklichen Berufe** werden angehoben.
- Außerdem werden die Entlastungsmöglichkeiten durch eine **flexiblere Dienstplangestaltung** vorangetrieben.
- In der **Deregulierung** werden weitere Schritte gesetzt.
- Die **Arbeitsprozesse** in den Einrichtungen werden **neu angepasst**.

### Gewinnung von neuen Fachkräften

Unser wichtigstes Ziel ist, aktiv Maßnahmen gegen den Leerstand von Pflege- und Betreuungsplätzen aufgrund des Personalmangels zu setzen. Daher werden neue Personalressourcen erschlossen:

- Der **niederschwellige Berufseinstieg** wird erleichtert und der Einsatz von unterstützendem Personal flexibler gestaltet. Damit wollen wir vor allem erreichen, dass das Fachpersonal entlastet wird.
- Die neuen Personalressourcen sollen auch die Belastung durch **kurzfristiges Einspringen reduzieren** helfen.
- **Verpflichtende Aus- und Weiterbildungen** stellen sicher, dass die gute Qualität der Betreuung und Pflege erhalten bleibt.
- **Digitale Unterstützungsleistungen** werden ausgebaut und auch hochqualifizierte Pflegefachkräfte aus Drittstaaten gewonnen.

## Weiterentwicklung von Ausbildung und Personalentwicklung

Die **Ausbildung** zum Betreuungs- und Pflegeberuf muss hohe Qualitätsstandards erfüllen, sie muss aber auch **moderner und flexibler** werden, zudem braucht es einen Wechsel **von der Angebotsorientierung zur Bedarfsorientierung**.

Unsere Maßnahmen setzen daher speziell auch im Bereich der Ausbildung an:

- Die **Lehrpläne werden modernisiert, digitale und hybride Ausbildungsformen** sollen die Berufsbegleitung erleichtern.
- **Modulare Ausbildungen** sollen die Ausbildung flexibler Gestalten und weitere Zielgruppen erreichen (bspw. Personen mit familiären Verpflichtungen).
- Ein eigenes **Oö. Pflegestipendium für Sozialbetreuungsberufe** wird finanzielle Unterstützung während der Ausbildung leisten.
- Zur Unterstützung der Personalentwicklung werden **neue Modelle für berufsbegleitende Ausbildungen** erarbeitet.
- Die **Ausbildungskordinierung** wird **neu ausgerichtet**.

## Führungskräfte stärken

Gute Teams entwickeln sich nicht von heute auf morgen. Je besser die Führung, desto stärker die Teams. Damit das auch so bleibt, werden

- **Coaching-Angebote** aus- und **Führungskräftelehrgänge** aufgebaut.
- Die Einsatzleitungen in der mobilen Betreuung und Hilfe und die Führungskräfte in den Alten- und Pflegeheimen bekommen künftig für ihre **Führungstätigkeiten mehr Freiraum** und Unterstützung.
- Die Träger und Führungskräfte erhalten **mehr Verantwortung in der Personalentwicklung**.

## Innovation und Digitalisierung:

Regeln und Qualitätskontrollen sind wichtig, sollen aber nicht die Eigenverantwortung und die Innovation einschränken. Oberösterreich ist ein Land des Fortschritts und der Innovation. Diesen Möglichkeiten wollen wir uns auch in der Pflege und Betreuung bedienen, daher werden

- **Pilotprojekte stärker gefördert** und
- ein **Pflegetechnologiefonds** wird aufgesetzt, um Innovationen zu beschleunigen.
- Ein **Trendmanagement** soll installiert werden, um strukturelle Entwicklungen rechtzeitig erkennen und steuern zu können.

## 50 Maßnahmen für ein würdevolles Altern in Oberösterreich

### Ausbildungsoffensive für Betreuungs- und Pflegefachkräfte

1. Einführung eines eigenen Oö. Pflegestipendiums über die Gesundheitsberufe hinaus auch für Sozialbetreuungsberufe: 600 Euro monatlich zur Unterstützung des Lebensunterhalts während der Ausbildung
2. Weiterentwicklung des „Ausbildung mit Anstellung“-Modells mit Fokus auf Heimhilfe
3. Entwicklung eines Anreizmodells zur Weiterqualifizierung zur Pflegefachassistenz
4. Pflegeausbildungen im Regelschulsystem an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen ausweiten sowie Kooperationsvereinbarungen mit landwirtschaftlichen Fachschulen
5. Lehre für Assistenzberufe in der Pflege: Pilotierung in OÖ ab 2023 zur Erreichung der Zielgruppe der Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen sowie Lehrberufsinteressierten
6. Diplomausbildung ohne Matura befristet weiterführen zur Lenkung von Diplomabsolventinnen und -absolventen in die Langzeitpflege sowie befristete Weiterführung der verkürzten Diplomausbildung
7. Knüpfung der Ausbildungsfinanzierung an zeitliche Arbeitsbindung in der oö. Langzeitpflege
8. Bessere Verankerung der Pflegefachassistenz durch Erstellung eines Tätigkeitsprofils sowie Konkretisierung berufsrechtlicher Vorgaben im GuKG
9. Einheitliche und qualitätssichernde Regelungen für die Sozialberufe: Novellierung des Oö. Sozialberufegesetzes und Erlassung einer Ausbildungsverordnung zur Herstellung von Grundstandards
10. Modernisierung der Lehrpläne: Überprüfung auf Aktualität im Wirkungsbereich des Landes
11. Erleichterung der Berufsbegleitung durch Ausbau digitaler und hybrider Ausbildungsformen
12. Stärkung modularer Ausbildungen zur Flexibilisierung der Ausbildung und Erreichung von Zielgruppen – insbesondere von jenen mit familiären Verpflichtungen
13. Verhinderung früher Berufsausstiege durch systematische Evaluierung und Senkung der Drop-out-Quote
14. Weiterentwicklung der Praxisanleitung: Verpflichtende Ausbildung sowie Modernisierung des Praktikantenleitfadens zur Weiterentwicklung des Qualitätsniveaus in der praktischen Ausbildung

### Weiterentwicklung der Ausbildungs koordinierung und -steuerung

15. Gesamthafte Koordinierung von Ausbildungsmaßnahmen und aktives Management der Ausbildungslandschaft zur Verbesserung der Bewerber- und Praktikantenlenkung, mehr Planungssicherheit und Übersichtlichkeit sowie Senkung der Lehrgangsabsagen
16. Koordinierungsstelle für Interessierte und Auszubildende zur Erhöhung der Interessentenbindung durch Prozessbegleitung und mehr Übersichtlichkeit
17. Strukturiertes Trendmanagement für vorausschauende Planungsgrundlagen sowie mehr Pilotierung und Innovation in der Ausbildung

### Gewinnung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Öffentlichkeitsarbeit und Zielgruppenfokus

18. Neue Strategien zur Ansprache von Menschen für Betreuungs- und Pflegeberufe: Überarbeitung des Fachkräftemarketings und Entwicklung einer neuen Dachmarke sowie Transport der Dachmarke durch alle Trägerorganisationen und strukturierte Onlinepräsenz
19. Fokussierung der Pflege- und Berufsmessen auf die Fachkräfteansprache
20. Zielgruppenfokus auf Jugendliche durch Weiterentwicklung geeigneter Ausbildungsformen
21. Zielgruppenfokus auf Umsteigerinnen und Umsteiger sowie Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger – insbesondere durch Entwicklung eines Kooperationsprojekts mit dem AMS und Nutzbarmachung des Gesundheitsberuferegisters
22. Zielgruppenansprache von migrantischen Communities sowie Schwerpunkt Deutschförderung: konsequenter Netzwerkaufbau in Zusammenarbeit mit dem Integrationsressort und Pilotierung einer pflegerischen Grundausbildung in der Grundversorgung
23. Steuerung der Rekrutierung von Drittstaatsangehörigen und EU/EWR-Bürgerinnen und -Bürgern durch Aufbau einer Servicestelle sowie strukturierte Integrationsbegleitung
24. Verbesserung des Nostrifikationsprozesses und verstärkte Koordinierung
25. Zielgruppenfokus Pensionistinnen und Pensionisten: vorhandene Ressourcen von Ehrenamtlichen und Seniorenorganisationen für die Betreuung nutzbar machen sowie verstärkte Öffnung der Langzeitpflege für Angebote und Dienstleistungen aus dem Sozialraum

Erhöhung des Mindestpflegepersonalschlüssels und flexiblerer Personaleinsatz mit Qualifizierungsmodellen	<p>26. Mehr Personal durch Herausrechnung der Leitungen des Betreuungs- und Pflegedienstes und von schwangeren Mitarbeiterinnen ab dem sechsten Monat zu 50 Prozent aus dem Mindestpflegepersonalschlüssel sowie Erhöhung des Mindestpflegepersonalschlüssels durch Höherbewertung der Demenz, jeweils mit einem Umsetzungskorridor von zwei Jahren</p> <p>27. Erhöhter Spielraum im Einsatz des gehobenen Dienstes und damit Anpassung des Mindestpflegepersonalschlüssels an die GuKG-Novelle 2016</p> <p>28. Gewinnung von Personal durch Einbindung neuer Berufsgruppen mit pflegerischem Grundwissen</p> <p>29. Erleichterung des niederschweligen Berufseinstiegs mit dem Ziel, Fachpersonal zu entlasten, die Dienstplansicherheit zu erhöhen und Versorgungsengpässen entgegenzuwirken</p> <p>30. Qualitätssicherung in der Betreuung und Pflege: Ausbildungsverpflichtung für Stützpersonal innerhalb von zwei Jahren</p>
Verbesserung der Rahmenbedingungen	<p>31. Gehaltsbonus für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Bundespflegereform: rund 25 Mio. Euro jährlich für Langzeit- und Behindertenbetreuung und -pflege in Oberösterreich sowie Eintreten für die Auszahlung im Jahr 2022 und Sicherstellung der langfristigen Finanzierung durch den Bund über das Jahr 2023 hinaus.</p> <p>32. Gehaltserhöhung für handwerkliche Berufe in der Betreuung und Pflege</p> <p>33. Entwicklung von Modellen zur Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes mit dem Ziel eines Vollzeitanspruchs für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</p> <p>34. Flexibilisierung und Innovation in der Dienstplangestaltung: Projektbeauftragung zur Steigerung der Planungssicherheit</p> <p>35. Evaluierung des Normkostenmodells für mobile Dienste: Berücksichtigung eines Flexibilisierungszuschlages, Reduktion der kalkulatorischen Nettoarbeitszeit, Anpassung der Gehaltsstufen im Normpreis sowie Unterstützung von Führungskräften</p> <p>36. Erstellung eines definierten Versorgungsauftrags und Verbesserung der Kommunikation mit den Angehörigen</p>
Unterstützung von Führungskräften	<p>37. Stärkung der Führungskräftekompetenz durch standardisierte Führungskräftelehrgänge und Bonuszahlung für Heimleitungen</p> <p>38. Digitales Führungskräfte-Handbuch für Heimleitungen und Leitungen des Betreuungs- und Pflegedienstes</p> <p>39. Einheitliches Tätigkeitsprofil für Heimleitungen zur Definition von Grundqualifikationen</p> <p>40. Heimleiterausbildung evaluieren: Entwicklung von Mindeststandards</p>
Ausbau von Innovation und Digitalisierung	<p>41. Definition einer Mindestausstattung für mehr Digitalisierung in Betreuung und Pflege sowie Anreizsetzung für neue Technologien</p> <p>42. Vorantreiben der Anbindung an ELGA, um die Schnittstelle zu Krankenhäusern, Arztpraxen und Apotheken zu verbessern</p> <p>43. Einrichtung eines Oö. Pflorgetechnologiefonds: Konzeption in Kooperation mit Hochschulen zur Stärkung der Forschungsintensität in der Langzeitpflege</p>
Deregulierung und Entlastung	<p>44. Zentrale Datendrehscheibe für die mobilen Dienste: zentrale Auswertung und Schaffung einheitlicher Standards</p> <p>45. Erleichterung der Pflegedokumentation in der mobilen Betreuung und Pflege: Reduktion sowie Vereinheitlichung von trägerspezifischen Dokumentationsprozessen</p> <p>46. Entrümpelung der Datenerhebung: Erstellung konkreter Deregulierungsvorschläge sowie Überarbeitung der Datenerhebung in Hinblick auf strategische Kennzahlenmessung</p>
Synergienutzung	<p>47. Trägerübergreifende Personallösungen zur Synergiehebung im Personaleinsatz zwischen mobiler, stationärer und teilstationärer Betreuung und Pflege und damit Erhöhung des Anstellungsausmaßes</p> <p>48. Versorgungsplanung und Schwerpunktbildung in den Regionen: Aufbau von Schwerpunktheimen zur Entlastung der ländlichen Regionen, Umsetzung einer Versorgungsplanung als Grundlage</p> <p>49. Analyse des oö. Pflegesystems und Erarbeitung von Weiterentwicklungsmöglichkeiten</p> <p>50. Strukturelle Verankerung der Fachkräftestrategie Pflege in der Sozialplanung sowie laufendes Monitoring und Evaluierung des Mindestpflegepersonalschlüssels 2028</p>