

Fachkräfte dringend gesucht!

Sozialer Zusammenhalt braucht gut ausgebildetes Personal im Sozialen Sektor

Positionspapier des Verbandsrates





**Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
Landesverband Bremen e. V.**

Außer der Schleifmühle 55-61, 28203 Bremen

Telefon: 0421|79199-0

E-Mail: info@paritaet-bremen.de

www.paritaet-bremen.de



[instagram.com/paritaetbremen](https://www.instagram.com/paritaetbremen)



[facebook.com/paritaetbremen](https://www.facebook.com/paritaetbremen)



X: twitter.com/paritaetbremen

Vorwort

Die Herausforderungen des Fachkräftemangels machen auch vor dem Sozialen Sektor nicht Halt. In der Jugendhilfe, der Kinderbetreuung, der Pflege oder der Eingliederungshilfe gibt es schon seit vielen Jahren personelle Engpässe. Doch die Situation hat sich deutlich verschärft. Das Problem ist mittlerweile so groß, dass es Angebote einschränkt, auf die viele Menschen angewiesen sind.

Das hat gravierende Auswirkungen. Denn am Ende geht es nicht allein um die Versorgung, Pflege und Betreuung von Menschen, die nicht mehr erbracht werden kann. Durch den Wegfall gemeinnütziger sozialer Dienstleistungen wird der soziale Zusammenhalt in unserer Gesellschaft gefährdet. Hier brauchen wir dringend Lösungen sowohl auf politischer Ebene als auch aus der Praxis.

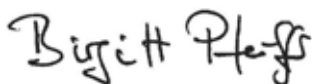
Der Verbandsrat des Paritätischen Bremen hat sich unter der Federführung von Dr. Hermann Schulte-Sasse, Robert Bau, Jürgen Lehmann und Birgitt Pfeiffer vorgenommen, das komplexe Thema Fachkräfte in der sozialen Arbeit zu beleuchten und sowohl auf die großen Herausforderungen aufmerksam zu machen als auch Lösungswege aufzuzeigen.

Wir haben unser langjähriges ehemaliges Verbandsrats- und Präsidiumsmitglied Regine Geraedts gewinnen können, unsere Positionen zu formulieren. Sie hat nach sorgfältiger Recherche und vielfachen Gesprächen die Problematik ausführlich beschrieben, Thesen herausgearbeitet und unsere Forderungen zu Papier gebracht - herzlichen Dank!

Die Forderungen und akuten Handlungsbedarfe adressieren die Politik auf Landes- und Bundesebene, die durch Vorgaben, Planzahlen und Gesetze in vielen Bereichen die Weichen stellt. Zugleich richtet sich das Papier aber auch an die Akteur*innen in der sozialen Arbeit selbst und greift beispielhaft konkrete Vorschläge aus der Praxis auf.

Wir freuen uns, wenn unsere Positionen eine Basis dafür schaffen, den Fachkräftemangel nicht nur zu benennen, sondern strukturelle Veränderungen auf verschiedenen Ebenen anzustoßen.

Ihre



Birgitt Pfeiffer
Vorständin



Dr. Hermann Schulte-Sasse
Vorsitzender des Verbandsrats



Inhalt

Kernforderungen auf einen Blick	5
Gemeinwohlorientierter Sozialer Sektor stärkt sozialen Zusammenhalt und Demokratie	6
Fakten: Ausgeprägte Fachkräftengpässe im sozialen Bereich	7
• Druck im Arbeitsalltag begünstigt Dropout	09
Es besteht akuter Handlungsbedarf	10
• Das A & O: Mehr ausbilden!	10
• Akademische Ausbildung: Mehr Studienplätze bereitstellen	11
• Die Arbeit in den sozialen Berufen attraktiv machen!	14
• Verschenktes Potenzial: Wünsche nach mehr Stunden erfüllen	15
• Generationswechsel innerhalb der Berufsgruppen organisieren!	16
• Ausstiege vermeiden, Fachkräfte zurückgewinnen!	17
• Dequalifizierung verhindern: Aufstiege und Quereinstiege ermöglichen, ausländische Abschlüsse qualifiziert anerkennen	18
• Fachkräftegebot und Finanzierung von Angeboten anpassen	19
Spezifische Handlungsbedarfe in ausgewählten Bereichen	21
• Die Eingliederungshilfe	21
• Die Erziehungshilfe	23
• Kindertagesbetreuung und Pflege	24
Impressum und Abbildungsverzeichnis	27

Die Kernforderungen auf einen Blick

Der Fachkräftemangel in der gemeinwohlorientierten Sozialwirtschaft kann aus Sicht des Paritätischen Bremen nur erfolgreich angegangen werden, wenn Maßnahmen aus verschiedenen Richtungen ergriffen werden. Unsere Kernforderungen, die wir in diesem Positionspapier erläutern, lassen sich so zusammenfassen:

Von unten: Durch die offensive Ausbildung von Nachwuchs

Ausbildung in sozialen Berufen attraktiver machen: Dazu gehört die Gleichstellung der Ausbildungen in den sozialen Berufen mit den betrieblichen Berufsausbildungen einschließlich sozialversicherungspflichtiger Vergütung.

Von innen: Durch Weiterqualifizierung und Unterstützung von Beschäftigten

Aufstiege durch Nachqualifizierung ermöglichen: Un- und angelernten Beschäftigten brauchen attraktive Angebote und gezielte Unterstützung, um berufsbegleitend den Aufstieg zur Fachkraft zu schaffen.

Erfahrene Fachkräfte entlasten und halten: Dazu gehören Freistellungsmöglichkeiten für Weiterbildungs- und Supervisionsangebote und gezielte Entlastungen für ältere Fachkräfte.

Von der Seite: Durch unterstützte Wiedereinstiege, Quereinstiege und verbesserte Anerkennungsverfahren

Gut ausgebildete Fachkräfte zurückgewinnen: Das gelingt mit Wiedereinstiegsprogrammen für Fachkräfte nach längeren Phasen der Abwesenheit.

Quereinsteiger*innen weiterbilden: Wir wünschen uns ein systematisches Konzept wie in Berlin, das anschlussfähige Berufs- bzw. Studienabschlüsse definiert und modulare Anpassungsweiterbildungen umfasst.

Vergleichbare Abschlüsse aus dem Ausland zügig anerkennen: Es braucht klare Zuständigkeiten, systematische Diagnosetools und gut organisierte Weiterbildungsmöglichkeiten für zügige Verfahren.

Von außen: Durch eine bessere Rahmensetzung

Berufespektrum erweitern: Wir wünschen uns die Offenheit bei den Kostenträgern, mehr einschlägige berufliche und neue akademischen Abschlüsse im Sinne des Fachkräftegebots anzuerkennen.

Mehr Handlungsspielräume: Wir brauchen Möglichkeiten, unsere Mitarbeiter*innen gut zu bezahlen und eine mitarbeiter*innenorientierte Personalpolitik refinanzieren zu können wie die bezahlte Freistellung bei Weiterbildungen, altersgerechte Entlastungen oder Vertretungspools bei Krankheitsausfällen.

Fachkräfte dringend gesucht!

Sozialer Zusammenhalt braucht gut ausgebildetes Personal im Sozialen Sektor

Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften ist in aller Munde. Dabei fehlen Fachkräfte nicht nur im Handwerk, beim Bau oder in der IT-Branche. Besonders betroffen ist der Soziale Sektor, also der Bereich, dem eine zentrale Funktion bei der sozialen Integration in unsere Gesellschaft zukommt.

In der Jugendhilfe, der Kinderbetreuung und in der Pflege gibt es schon seit vielen Jahren gravierende Personalengpässe. Auch in der Eingliederungshilfe für Menschen mit körperlichen, geistigen oder seelischen Einschränkungen ist das Problem inzwischen deutlich spürbar.

Dabei sprechen wir von Arbeitsfeldern, die für viele Menschen, die sich bei den Trägern des Paritätischen Bremen engagieren, erfüllend und attraktiv sind:

Weil sie Identifikationsmöglichkeiten bieten und die Erfahrung vermitteln, ganz unmittelbar für andere Menschen wirksam zu sein, zum Wohl aller zu arbeiten und einen wichtigen Beitrag für den Zusammenhalt der Gesellschaft zu leisten. Dennoch verschärfen sich die Fachkräftengpässe im sozialen Bereich zusehends.

Dabei ist der Personalmangel mehr als nur eine Herausforderung für die Träger, die händeringend Mitarbeiter*innen suchen. Er gilt inzwischen als systemisches Problem, das die Vielfalt und Qualität der Angebote für die Menschen in unserer Gesellschaft beeinflusst, die soziale Dienstleistungen nachfragen, die auf Unterstützung angewiesen sind, um an der Gesellschaft teilhaben zu können oder die Hilfe beim Lösen sozialer Probleme brauchen.

Gemeinwohlorientierter Sozialer Sektor stärkt sozialen Zusammenhalt und Demokratie

Was zu wenig gesehen wird: Die Soziale Arbeit braucht genauso dringend Fachkräfte wie Industrie und Handwerk. Denn wenn dem Sozialen Sektor das Personal ausgeht, dann bedeutet das längere Wartezeiten für Klient*innen, häufigere oder längere Schließzeiten, weniger Verlässlichkeit von Angeboten oder gar ihren kompletten Wegfall.

Das hat sehr konkrete Auswirkungen auf den sozialen Zusammenhalt: Leerstehende Gruppenräume in der KiTa und Eltern, die nicht wissen, wie sie ihren Alltag organisieren sollen, stillgelegte Betten in Pflegeeinrichtungen und alte Menschen, die verzweifelt auf Versorgung warten, geschlossene Wohngruppen für Menschen mit Behinderung, deren Angehörige überfordert sind, oder verwaiste Wohngemeinschaften für Jugendliche, die zurück zu ihren zerrütteten Familien müssen oder schlimmsten-falls ganz auf der Straße landen. Selbst wenn die Bedarfe noch so groß, die Warte-

schlangen noch so lang, ja sogar die Rechtsansprüche eindeutig geklärt sind: Ohne Personal werden viele Türen für die Klient*innen geschlossen

bleiben müssen. Auch das Schließen ganzer Einrichtungen wird durch den Fachkräftemangel absehbar zunehmen. Denn die Finanzierung ist meist an eine festgelegte Auslastungsquote gebunden, und ohne Personal lässt sie sich selbst bei noch so hoher Nachfrage nicht erreichen.

Diese paradoxe Situation hat schon so manchen Träger in der Altenpflege in eine massive wirtschaftliche Notlage und einige in die Insolvenz



getrieben. Wenn sich nichts ändert, werden sie keine Einzelfälle bleiben. Dabei haben wir besonders den gemeinwohlorientierten Bereich im Sozialen Sektor im Blick.

Wenn Einrichtungen gewinnorientierter Unternehmen etwa in der Pflege nicht mehr genug Rendite abwerfen, dann senken sie zunächst die Kosten und Qualität – manchmal bis zur Vernachlässigung ihrer Klient*innen - bis sie am Ende schließen. Die gemeinwohlorientierten Träger sehen sich dagegen an das ethische Gebot unseres Sozialstaats gebunden, in dessen Zentrum die Würde des Menschen steht und dem es um die gerechte Teilhabe aller Menschen in unserer Gesellschaft geht.

Doch durch die Fachkräfteengpässe sehen sich mittlerweile selbst Träger der gemeinwohlorientierten Sozialwirtschaft gezwungen, geringer qualifizierte Arbeitskräfte einzusetzen, fachliche Standards abzusenken und gesicherte Qualität mit

weniger Verlässlichkeit anbieten zu können. Auch die Vielfalt und Individualität bei den Formaten leidet unter dem Mangel an qualifizierten Kräften. Verfahren und Prozesse werden stärker schematisiert und mehr Probleme stoßen auf weniger Möglichkeiten, sie fachlich angemessenen zu bearbeiten. Die Fähigkeit zu Innovationen und Weiterentwicklung von Angeboten werden mit weniger qualifiziertem Personal begrenzter, während sich das Angebotsspektrum und die individuellen Zugangsmöglichkeiten beständig weiter verengen.

Der Fachkräftemangel im Sozialbereich triggert demnach „soziale Kippunkte“, die den demokratischen Sozialstaat zu unterminieren drohen. Für uns ist das ein Staat, der auf Menschenrechten und Solidarität basiert und in dem die Starken die Schwachen tragen; für uns ist das ein Staat, für den soziale Rechte unteilbar sind und der Vielfalt als Stärke sieht in einer Gesellschaft, in der alle teilhaben, selbstbestimmt und frei leben können.

Fakten: Ausgeprägte Fachkräfteengpässe im sozialen Bereich

Von Fachkräfteengpässen sprechen wir dann, wenn es in einer Region bei der Agentur für Arbeit statistisch mehr gemeldete offene Stellen gibt als gemeldete ausgebildete Arbeitskräfte mit der passenden Qualifikation.

Für die Arbeitgeber wird es bei dieser Ausgangslage erfahrungsgemäß sehr viel schwieriger, am Markt gute Mitarbeiter*innen zu finden, während die Zeit immer länger wird, in der ausgeschriebene Stellen unbesetzt bleiben. In Gesundheits- und Sozialberufen gibt es bereits seit 2012 mehr offene Stellen als arbeitssuchende Fachkräfte. Zuletzt konnten 2023 rechnerisch knapp 133.000 offene Stellen nicht besetzt werden.

Um sich die Dimension deutlich zu machen: Das bedeutet, dass ein Viertel (23,3 Prozent) der gesamtwirtschaftlichen Fachkräftelücke allein auf Gesundheits- und Sozialberufe entfällt. Das unterstreicht die politische Dringlichkeit, sich der

Fachkräftesicherung in diesem Bereich systematisch anzunehmen.¹⁾ Die größte Fachkräftelücke besteht in der Tagesbetreuung für Kinder.

Den KiTas fehlten 2023 bundesweit jahresdurchschnittlich 20.875 Fachkräfte. In der Gesundheits- und Krankenpflege fanden sich für 17.656 gemeldete offene Stellen kein Personal mit abgeschlossener Berufsausbildung und in der Altenpflege für 15.230.

Auch akademisch ausgebildete Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagoge*innen fehlten im großen Umfang: Durchschnittlich 19.774 Stellen ließen sich nicht besetzen. Das entspricht insgesamt Dreiviertel der offenen Stellen in diesem Beruf.²⁾ Die Botschaft dieser Zahlen ist klar: Der Arbeitsmarkt für die wichtigsten Fachkräfte in der gemeinwohlorientierten Sozialwirtschaft ist bundesweit wie leergefegt.

1) Franziska Arndt / Jurek Tiedemann / Dirk Werner (2024): Die Fachkräftesituation in Gesundheits- und Sozialberufen. KOFA kompakt 7/2024; online hier abrufbar: https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Fachkraeftesituation_Gesundheits-_und_Sozialberufe.pdf Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung – kurz KOFA – analysiert im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz den Fachkräftearbeitsmarkt und bietet auch Regionaldaten.

2) A.a.O.

Wer Personal sucht, kann es allenfalls noch bei anderen abwerben. Eine Lösung ist das nicht. Denn das Problem verschiebt sich dann nur, doch die große Lücke bleibt und wird kein bisschen kleiner. Auch das Bundesland Bremen macht da keine Ausnahme. Unter den Top 5 der Engpassberufe auf den verschiedenen Anforderungsniveaus finden sich hier die Gesundheits- und Krankenpflege, die Altenpflege, die Kinderbetreuung, Heilerziehungspflege und onderpädagogik und schließlich Sozialarbeit und Sozialpädagogik, siehe Grafik.³⁾

Dabei wird der Fachkräftemangel im Sozialen Sektor gleich durch zwei demografische Faktoren angetrieben. Wie in allen anderen Branchen auch werden in den kommenden Jahren die Babyboomer nach und nach vom aktiven Berufsleben in den Ruhestand wechseln. Sie gelten als überdurchschnittlich gut qualifizierte Generation, die bis

heute eine der tragenden Säulen für die Fachkräfterversorgung ist. Der Höhepunkt der altersbedingten Austritte aus dem Arbeitsmarkt wird in etwa zehn Jahren erwartet. Die schon heute gravierende Lücke zwischen der Nachfrage und dem Angebot an Fachkräften wird dadurch noch einmal dramatisch größer, denn es rücken längst nicht so viele Jüngere nach wie Ältere gehen. Zugleich wird aber der Bedarf an Gesundheits- und Erziehungsdienstleistungen weiter steigen. Denn die Zahl der älteren Menschen wächst und der große Bedarf an Kindertagesbetreuung wird noch mehr qualifiziertes Fachpersonal benötigen.⁴⁾

Dabei gilt die Kinderbetreuung selbst als wichtiger Baustein gegen den Personalmangel auch in allen anderen betroffenen Branchen, weil sie Eltern hilft, mit einer angemessenen Stundenzahl im Beruf zu bleiben oder nach der Elternzeit schnell wieder ins Erwerbsleben zurückzukehren.

Top-5-Engpassberufe nach Anforderungsniveau
 Fachkräftelücke, offene Stellen und Engpassrelation, Jahresdurchschnitt 2022/2023 ³⁾

	Berufsgattung	Fachkräftelücke	Offene Stellen	Engpassrelation
Fachkraft	Gesundheits- und Krankenpflege	306	373	18
	Speditions- und Logistikkaufleute	260	312	17
	Maschinenbau- und Betriebstechnik	150	239	37
	Altenpflege	140	179	22
	Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	131	173	25
Spezialist:in	Kinderbetreuung und -erziehung	273	379	28
	Buchhaltung	202	323	38
	Physiotherapie	60	83	28
	Öffentliche Verwaltung	48	56	14
	Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik	46	74	37
Expert:in	Sozialarbeit und Sozialpädagogik	468	550	15
	Öffentliche Verwaltung	192	195	1
	Informatik	157	192	18
	Elektrotechnik	118	143	18
	Softwareentwicklung	117	165	29

3) Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (2024): Ländersteckbrief Bremen. online hier abrufbar: <https://www.kofa.de/media/Publikationen/Laendersteckbriefe/Bremen.pdf>.
 Hinweise zur Grafik: Fachkräftelücke = offene Stellen ohne passend qualifizierte Arbeitslose. Engpassrelation = Arbeitslose je 100 offene Stellen. Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2023

4) Vgl. Dazu auch: Hohendanner et.al. (2024): Vor dem Kollaps!? Beschäftigung im sozialen Sektor. Empirische Vermessung und Handlungsansätze; online hier: <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/9783110748024/pdf>

Um diese steigenden Bedarfe zu decken, bedarf es einer Personalexpansion, während der einschlägige Arbeitsmarkt aber gleichzeitig schrumpft. Schon längst hat diese Entwicklung begonnen und sie wird ab jetzt jedes Jahr an Dynamik gewinnen.

Druck im Arbeitsalltag begünstigt Dropout

Das Fehlen von gut ausgebildetem Fachpersonal macht sich bereits im Arbeitsalltag der Einrichtungen bemerkbar. Die Beschäftigten sind mit zunehmendem Druck, anspruchsvolleren Aufgaben, mehr Verantwortung und der Verdichtung der Arbeit konfrontiert. Das führt zu individualisierten Überlastungen, zu mehr Ausfällen durch Erkrankungen⁵⁾ und zugleich zu mehr Tagen, an denen aus Verantwortungsbewusstsein trotzdem gearbeitet wird.⁶⁾ Denn die Kostenträger refinanzieren viel zu wenige Krankheitstage⁷⁾ und die konstant zu dünne Personaldecke suggeriert den Mitarbeiter*innen, dass sie ihre Kolleg*innen und Klient*innen im Stich lassen, wenn sie sich auskurieren würden.

Oft lässt der hohe Druck auch das Gefühl entstehen, den eigenen fachlichen Ansprüchen nicht zu genügen, die Identifikation mit der Arbeit wird brüchig und die Arbeitszufriedenheit sinkt. Am Ende steht schließlich das Abwandern in andere Bereiche. So kann leicht ein Teufelskreis entstehen, in dem die Personalnot den beruflichen Dropout begünstigt, der den Mangel an Personal wiederum verschärft und immer so weiter.

Die Leiharbeitsbranche hat auf dieser Basis ein einträgliches Geschäftsmodell entwickelt, das von der Überbelastung der Beschäftigten und den Fachkräfteengpässen in der gemeinwohlorientierten Sozialwirtschaft gleichermaßen profitiert: Sie werben Fachkräfte ab, indem sie überdurchschnittliche Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen garantieren. Dann verleihen sie

diese Fachkräfte für einige Wochen oder mehrere Monate an Einrichtungen im Sozialen Sektor, die die Versorgung ihrer Klient*innen trotz Personalnot aufrechterhalten müssen und wollen.

Der Preis dafür ist hoch, schließlich wollen die Verleihfirmen an ihrem Geschäftsmodell gut verdienen. So werden nicht unerhebliche Finanzmittel in diese gewinnorientierte Branche umgelenkt, die eigentlich für gemeinwohlorientierte Zwecke zur Verfügung gestellt sind und den sozialen Zusammenhalt stärken sollen.

Auch der nichtfinanzielle Preis ist beachtlich. Denn auch wenn die Leiharbeit im Sozialen Sektor bislang quantitativ noch ein Randphänomen ist, sorgt sie für Unruhe. Die Stamm-Teams müssen die Privilegien der auf Zeit entliehenen Kolleg*innen kompensieren, wenn denen etwa nur Frührschichten zugesagt wurden oder sie sich von ungeliebten Aufgaben wie Dokumentationspflichten haben freistellen lassen. So steigen die ohnehin hohen Belastungen der Stammbeschäftigten mit jeder Leiharbeitskraft im Team - und das bei schlechterer Bezahlung. Das stellt das Commitment der Stammbeschäftigten auf die Probe, ohne dass die Träger gegensteuern könnten.

Die Flucht in die Leiharbeit ist für Beschäftigte eine ähnliche individuelle Lösung, um Überbelastungen zu entgehen, wie die Flucht in die Teilzeit, die sich ebenfalls beobachten lässt. Beides entzieht dem gemeinwohlorientierten System Fachkräfteressourcen. Immerhin geben diese Fachkräfte ihren Beruf nicht ganz auf und bleiben im System. Ein Warnsignal bleiben diese Entwicklungen aber allemal. Ziel aller politischen Anstrengungen muss es aus Sicht des Paritätischen Bremen sein, die soziale Daseinsvorsorge in unserem Sozialstaat so zu finanzieren, dass Beschäftigte ihre Arbeit als finanziell attraktiv und inhaltlich als sinngebend und identitätsstiftend erleben können und sie zugleich als leistbar und mit ihrem übrigen Leben vereinbar empfinden.

5) Die großen Krankenkassen haben für das Jahr 2023 im Durchschnitt 20 Fehltage pro Kopf bei den versicherten Arbeitnehmer*innen ermittelt und einen neuen Höchststand der Krankheitsausfälle konstatiert. Dabei meldet etwa die DAK, dass die Hälfte der bei ihnen versicherten Beschäftigten von Januar bis Dezember 2023 mindestens einmal wegen Krankheit von der Arbeit freigestellt waren (vgl. <https://www.dak.de/presse/bundesthemen/gesundheitsreport/krankenstand-2023-weiter-auf-rekordniveau-56842>).

6) Zum Phänomen des Präsentismus siehe auch: Arbeitnehmerkammer Bremen (2023): Koordinaten der Arbeit im Land Bremen - Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2023, S. 73 ff

7) Bei den Entgelten werden aber pro Fachkraft durchschnittlich zehn Ausfalltage wegen Krankheit refinanziert. Das ist offensichtlich wirklichkeitsfremd. Deshalb führen steigende Ausfalltage wegen Krankheit gleichzeitig zu höherem Druck bei Beschäftigten, auch dann zur Arbeit zu gehen, wenn sie sich krank fühlen.

Es besteht akuter Handlungsbedarf

Umso wichtiger ist es, jetzt den Fachkräftemangel in der gemeinwohlorientierten Sozialwirtschaft strukturiert anzugehen und den gesamten Sektor zukunftssicher aufzustellen. Dafür muss die Fachkräftebasis dringend gestärkt werden.

Und es gibt gangbare Wege: Von unten durch die offensive Ausbildung von Nachwuchs, von innen durch die Weiterqualifizierung von Hilfskräften zu Fachkräften, von der Seite durch unterstützte Wiedereinstiege und Quereinstiege und von außen durch Erweitern des Berufespektrums, das im Sinne des geltenden Fachkräftegebots anerkannt werden kann.




Dazu braucht es aus Sicht des Paritätischen Bremen öffentliche Investitionen in den Sozialstaat, Finanzierungsmodi, die Angebote auch in strukturellen Schwierigkeiten absichern, und ein bewusstes Angehen von spezifischen Problemen durch die Sozialunternehmen selbst. Wir skizzieren im Folgenden einige Bereiche, die wir gemeinsam anpacken müssen.

Das A & O: Mehr ausbilden!

Die Ausbildung von Fachkräftenachwuchs ist in den vergangenen Jahren trotz aller Warnungen und einiger Bemühungen vernachlässigt worden. Dabei gibt es im Sozialen Sektor überwiegend Ausbildungsgänge, die nicht betrieblich, sondern vollschulisch organisiert sind wie in den Erziehungs-, Pflege- und Gesundheitsberufen. Die Mehrheit der schulischen Berufsausbildungen unterliegt der Kultushoheit der Länder und ist landesrechtlich geregelt. Im Gesundheitswesen gilt dagegen bundeseinheitliches Recht für die schulischen Ausbildungen. Einige der einschlägigen Schulen liegen in öffentlicher Verantwortung mit unmittelbaren Gestaltungsmöglichkeiten der Landesregierung wie bei den sozialpädagogischen Berufen etwa der Erzieher*in oder der Heilerziehungspflege. Andere sind in privater Trägerschaft wie bei den Pflege- und vielen medizinischen Gesundheitsberufen. Bei manchen ist bis heute ein Schulgeld zu zahlen. Nicht nur deshalb sind - mit Ausnahme der Pflegeberufe - die vollschulischen Berufsausbildungen deutlich weniger attraktiv als ihr betriebliches Pendant. Denn die Auszubildenden haben den Status einer Schüler*in, nicht von

Beschäftigten wie im dualen Ausbildungssystem. Sie haben deshalb keinen Anspruch auf eine Vergütung, genießen nicht den Schutz einer Kranken- und Arbeitslosenversicherung, zahlen keine Beiträge für ihre spätere Rente ein und können nicht auf den Schutz ihres Ausbildungsverhältnisses durch das Arbeitsrecht zählen. Sie sind außerdem von den Möglichkeiten der Ausbildungsförderung nach dem SGB III ausgeschlossen. Stattdessen sind sie darauf angewiesen, von ihren Eltern finanziert zu werden, in der Krankenkasse familienversichert zu sein oder alternativ BAföG oder andere Transferleistungen zu beziehen.

Vorstellungen und Forderungen des Paritätischen Bremen:

-  Die Dualisierung der Ausbildung in sozialen Berufen muss vorangetrieben und der betrieblichen Ausbildung endlich auf allen Ebenen gleichgestellt werden – von dem entlohnten und sozialversicherungspflichtigen Status der Auszubildenden bis zum Zugang zu gesetzlichen Angeboten der Ausbildungsförderung.
-  Unser Bundesland sollte dabei vorangehen, indem die Schüler*innen in allen schulischen Berufsausbildungen eine angemessene sozialversicherte Vergütung bekommen. Die PiA-Ausbildung für Erzieher*innen⁸⁾ ist ein gutes, auf alle anderen schulischen Bildungsgänge übertragbares Modell, das zum Standard werden muss. Das sorgt zugleich für mehr Attraktivität und ein höheres Interesse an den Berufen der Sozialwirtschaft.
-  Wir erwarten, dass Bremen sich im Konzert der Bundesländer dafür stark macht, die föderale Fragmentierung für die landesrechtlichen schulischen Ausbildungsgänge endlich zu überwinden, nach der insgesamt 16 Kultusministerien zuständig sind und unterschiedliche Regelungen treffen. Bei der Pflegeausbildung ist es gelungen, eine bundeseinheitliche Gesetzesgrundlage zu schaffen. Das muss ebenso für andere schulische Ausbildungsgänge möglich sein.

8) Die praxisintegrierte Ausbildung (PiA) ist ein relativ neues Ausbildungsformat und wird inzwischen in vielen Bundesländern angeboten. Sie ist als Vollzeitausbildung konzipiert und dauert in der Regel drei Jahre. Die Schüler*innen haben den Status von Auszubildenden und sind sozialversichert beschäftigt.

☐ Als Sofortmaßnahme fordert der Paritätische Bremen eine vorausschauend an die Bedarfe angepasste Planung bei der Zahl der Schulplätze vor allem in öffentlicher, aber auch in privater Trägerschaft. Das bedeutet zuallererst, dass die Zahl der schulischen Ausbildungsplätze im sozialen Bereich aufgestockt werden muss. Außerdem braucht das Fachpersonal in den Einrichtungen genug finanzierte Anleitungsstunden, um eine qualitativ gute praktische Ausbildung gewährleisten zu können.

☐ In der Ausbildungsphase will der Paritätische Unterstützungsangebote für die jungen Menschen, damit sie erfolgreich zum Abschluss kommen können. Weil schulische Ausbildungsgänge von der Förderung nach dem SGB III ausgeschlossen sind, muss das Land eigene Programme auflegen. Das von der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz und der Arbeitnehmerkammer Bremen geförderte Projekt "Pflegeausbildung - bleib dran" ist dafür beispielgebend und sollte übertragen werden. Es soll Auszubildende in der Pflege unterstützen und im Ergebnis dafür sorgen, dass weniger junge Menschen eine einmal begonnene Ausbildung wieder abbrechen.⁹⁾

☐ Schließlich will der Paritätische Bremen mehr Interesse an den Berufen im Sozialen Sektor wecken. Viele unserer Träger bieten schon lange Praktikumsplätze für Schüler*innen an. Wir stehen auch bereit, unsere Berufsfelder aktiv im Rahmen der Berufsorientierung in Schulen vorzustellen. Auch das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) ist ein wichtiger Zugang zu unseren Berufen. Statt die Mittel dafür zu reduzieren, fordert der Paritätische den Ausbau der Möglichkeiten für junge Menschen, sich im Rahmen eines FSJ im sozialen Bereich zu engagieren, zu bilden, zu orientieren und möglicherweise mit einer anschließenden Ausbildung auf Dauer zu bleiben.

Akademische Ausbildung: Mehr Studienplätze bereitstellen

Auch die akademische Bildung liegt wesentlich in der Verantwortung des Landes. Dabei war Bremen bei der Planung und dem Ausbau von Studienplätzen im sozialen Bereich in den vergangenen Jahren viel zu wenig aktiv.

Der Studiengang Sozialpädagogik wurde vom Land abgeschafft und fehlt seither in Bremen ganz. In den Studiengang Soziale Arbeit ist zugleich viel zu wenig investiert worden. Eine erfreuliche Ausnahme ist die Hochschule Bremerhaven, die nun einen solchen Studiengang eingerichtet hat. Ein solches Engagement ist im ganzen Land ausbaufähig.

Viele Träger erleben immer wieder, dass erfolgreiche Absolvent*innen beim Wechsel von der Hochschule in die Einrichtungen auf Realitäten treffen, auf die sie das Studium nicht ausreichend vorbereitet hat. Veränderte Lebenswelten im Wechselspiel von Gesellschaft und Individuum könnten bei den Studieninhalten stärker adressiert werden.

Dabei haben unsere Träger gute Erfahrungen mit dualen Studiengängen mit integrierten Praxisphasen in sozialen Einrichtungen gemacht, weil sie die theoretische Wissensvermittlung von Anfang an mit Erfahrungslernen kombinieren.

Besonders positiv bewerten wir die Variante, die die Woche teilt: die Hälfte der Woche Theorie an der Hochschule, die andere Hälfte Praxis in einer Einrichtung. Dual organisierte Studiengänge mit Kontinuität beim Praxislernen in Einrichtungen sind aus Sicht des Paritätischen ein Erfolgsmodell. Bei den traditionell organisierten Studiengängen der Sozialen Arbeit/Sozialpädagogik ist am Ende ein praktisches Anerkennungsjahr nötig, um die staatliche Berufsankennung zu erreichen.

9) Vgl.: <https://bleib-dran-pflege.de/>; vgl. auch: <https://www.senatspressestelle.bremen.de/pressemitteilungen/bleib-dran-an-der-pflegeausbildung-430359>

Doch weil im Land Bremen anders als in anderen Bundesländern in diesem Rahmen ein dreimonatiges Verwaltungspraktikum Pflicht ist, die Verwaltungen dies aber nur noch selten ermöglichen, verlassen viele der erfolgreichen Absolvent*innen Bremen, um sich anderswo einen Platz für das Anerkennungsjahr zu suchen. Dem hiesigen Arbeitsmarkt gehen sie dadurch häufig auf Dauer verloren. Das muss sich ändern.

Das Interesse an sozialen Studiengängen ist bei jungen Menschen mit einer Hochschulzugangsberechtigung erfreulich hoch. Daran hat auch der Mangel an öffentlichen Studienplätzen nichts ändern können.

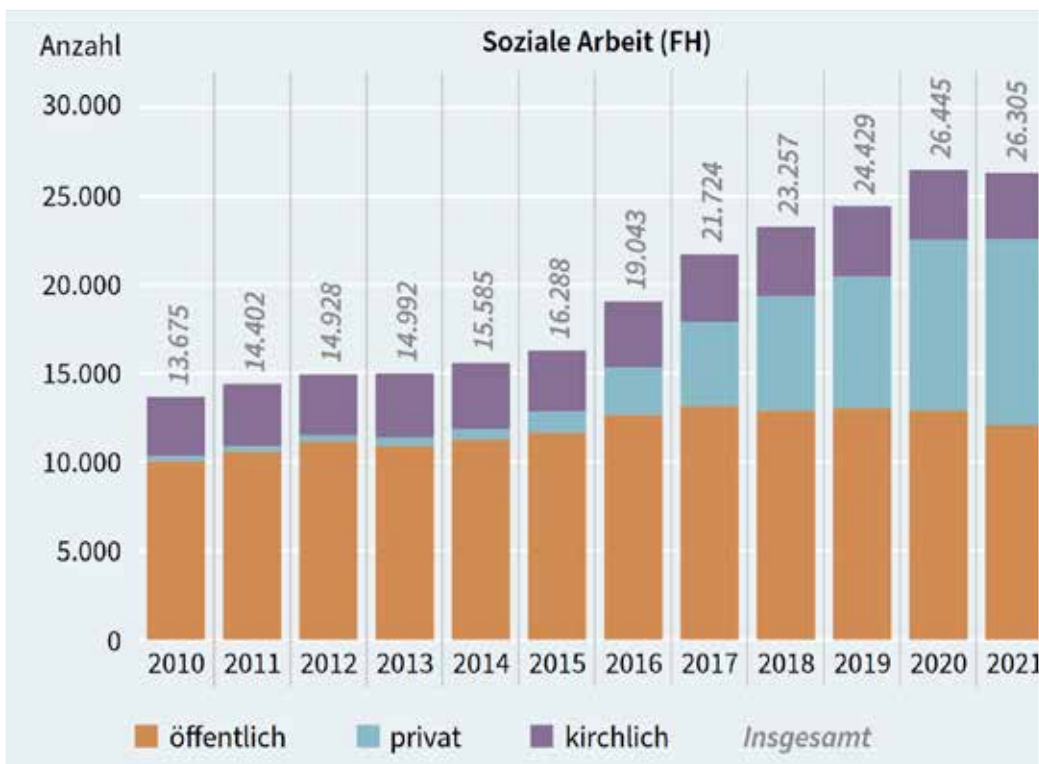
Vor diesem Hintergrund sind viele Privathochschulen entstanden, die die Nachfrage erfolgreich abschöpfen und auch neue Studiengänge wie etwa Früh- oder Kindheitspädagogik anbieten, die gut nachgefragt sind.

Auch in Bremen gibt es inzwischen private Hochschulen. Für einen dualen Studienplatz verlangen sie rund 15.000 Euro Studiengebühren.

Dabei obliegt es oftmals den Trägern mit ihren Praxiseinrichtungen, die Gebühren zu übernehmen. Als problematisch erweist sich auch, dass für viele neu geschaffene Bachelor-Studiengänge, wie etwa der Kindheitspädagogik, bei den zuständigen Behörden klare Vorstellungen fehlen, ob und wie sich diese Abschlüsse im Fachkräftetableau einordnen lassen.

In den KiTas oder in der Pflege fehlen Funktionsstellen für akademische Fachkräfte, die entsprechend vergütet werden müssen. Für die jungen Absolvent*innen stellt sich dann die Frage, ob sie ihren erfolgreich erworbenen Abschluss am Arbeitsmarkt überhaupt verwerten können, während die Träger sie wegen des eng ausgelegten Fachkräftegebots nicht einstellen können.

Studienanfänger*innen in Bachelor-Studiengängen „Soziale Arbeit“ nach Trägerschaft der Hochschule 2010 bis 2021 (bundesweit)¹⁰⁾



¹⁰⁾ Quelle: Statistisches Bundesamt 2011–2020: Sonderauswertung der Fachserie 11, Reihe 4.1, 2010–2021. In: Autorengruppe Fachkräftebarometer (2023): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. Bielefeld, S. 128

Vorstellungen und Forderungen des Paritätischen Bremen:

- ☐ Wir brauchen mehr Studienplätze für den Sozialbereich und ein breiteres Angebot an Studiengängen. Multiprofessionelle Teams mit unterschiedlichen Perspektiven tun der Qualität der Sozialen Arbeit in allen Bereichen gut und sind eine fachliche Bereicherung für den Sozialen Sektor. Den Trend zu privaten Hochschulen bei den akademischen Abschlüssen sehen wir grundsätzlich kritisch. Bildung ist ein allgemeines Gut und muss öffentlich, kostenfrei und damit für alle zugänglich zur Verfügung gestellt werden. Die Universität und die öffentlichen Hochschulen in Bremen sollen ihr Angebot deshalb vergrößern und erweitern.
- ☐ Im Feld der akademischen Sozialberufe hält der Paritätische Bremen praxisorientierte duale Studiengänge für eine doppelt positive Option. Denn sie helfen, die Absolvent*innen als gute akademische Fachkräfte auszubilden, und sie unterstützen dabei die frühzeitige Bindung an die Träger.
- ☐ Die Träger stellen sich gerne auch für das Ableisten des Anerkennungsjahrs für die nicht-dualen Studiengänge zur Verfügung. Damit mehr erfolgreiche Absolvent*innen im Land Bremen gehalten werden können, sollte das kaum mehr darstellbare, aber dennoch verpflichtend integrierte Verwaltungspraktikum entfallen so wie in anderen Bundesländern längst üblich.
- ☐ Wir brauchen einen anderen Blick auf die Anerkennung neuer akademischer Abschlüsse als Fachkräfte in den verschiedenen Feldern sozialer Arbeit. Das stärkt das Fachkräftegebot. Warum soll etwa eine akademisch ausgebildete Kindheitspädagogin nicht als akademische Fachkraft mit entsprechender Bezahlung in einer KiTa arbeiten können? Für die Einrichtungen sie eine Bereicherung. Der Paritätische Bremen erwartet die Überarbeitung der einschlägigen Personalverordnungen durch die zuständigen Behörden.

Unsere Träger beteiligen sich deshalb sehr gerne an der Finanzierung und der praktischen Anleitung in den Praxisphasen dieser Studiengänge. Beides muss aber von den Kostenträgern refinanziert und sollte angemessen beim Personalschlüssel berücksichtigt werden.

Zumindest bei den Studiengebühren tut sich derzeit etwas: Seit Sommer 2024 können Träger des Paritätischen Bremen über die Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege wenige duale Studienplätze im Studiengang Soziale Arbeit besetzen und die Studiengebühren über die Entgelte refinanzieren. Das ist ein zukunftsweisendes Modell und sollte auf die vorhandenen Angebote der privaten Hochschulen ausgeweitet werden. Der Paritätische Bremen wirbt dafür, dass seine Träger sich rege beteiligen.





Die Arbeit in den sozialen Berufen attraktiv machen!

Das Interesse junger Menschen an einer Ausbildung im Sozialbereich fällt nicht vom Himmel. Und auch ausgebildete Fachkräfte brauchen attraktive Rahmenbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten, damit sie im einmal gewählten Beruf bleiben.

Dazu gehört eine angemessene Bezahlung. Leider wird in unserer Gesellschaft die Arbeit mit Menschen im Durchschnitt immer noch schlechter vergütet als die Arbeit mit Maschinen oder mit Geld. Das muss sich endlich ändern.

Dazu müssen die Arbeitgeber in der gemeinwohlorientierten Sozialwirtschaft bei Tarifverhandlungen und die öffentliche Hand bei der Refinanzierung ihren Teil beitragen. Attraktivität steigt aber nicht nur durch gute Bezahlung.¹¹⁾





Wichtig sind auch Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen. Dabei müssen die Mitarbeiter*innen bei der Finanzierung von Weiterbildungen unterstützt und bezahlt von der Arbeit freigestellt werden, um eine Teilnahme zu ermöglichen. Auch hier stellen sich die Fragen nach Refinanzierung und einem Personalschlüssel, der diese Freistellungsmöglichkeiten berücksichtigt.

Immer wichtiger werden auch attraktive Arbeitszeiten, die bei der Lage individuelle Wünsche berücksichtigen oder die flexible Anpassung des Stundenvolumens nach unten oder oben ermöglichen. Die Ansprüche an Zeitsouveränität haben sich in den vergangenen Jahren deutlich verändert. Längst geht es dabei nicht mehr nur um eine bessere Vereinbarkeit der Arbeit mit familiären Verpflichtungen. Viele jüngere Menschen wollen der Lohnarbeit nicht mehr den größten Teil ihrer Lebenszeit unterordnen. Sie suchen nach Alternativen und wünschen sich wöchentlich, monatlich oder über das Jahr flexibel verteilte Arbeitszeiten, die Raum für ihre privaten Interessen lassen. Es braucht zudem genügend Fallsupervisionen und Teaminterviews, um den Belastungen standhalten zu können, ohne auszubrennen.

Auch Gesundheitsförderung und nicht zuletzt eine positive und mitarbeiter*innenzentrierte Unternehmens- und Führungskultur sind wichtige Faktoren, die eine Branche attraktiv machen.

Dazu gehört auch die Stärkung der Leitungsfunktion durch einen besseren Stundenschlüssel und finanzielle Aufwertung.

Vorstellungen und Forderungen des Paritätischen Bremen:

-  Die Träger müssen den Sozialen Sektor gemeinsam zu einem best place to work machen, um viele Menschen anzuziehen und zu halten. Der Paritätische Bremen will die Träger über die verschiedenen Arbeitsfelder hinweg gerne beim Austausch über kluge Konzepte unterstützen.
-  Die Landesregierung muss eine solche zukunftsgerichtete Personalpolitik aber finanziell mittragen. Dazu gehören die Refinanzierung von Weiterbildungen inklusive bezahlter Freistellungszeiten ebenso wie großzügigere Regelungen für Krankheitsausfälle in den Entgeltverträgen. An einer Erhöhung der Personalschlüssel führt dabei kein Weg vorbei.
-  Auch einen Modellversuch mit der 35 Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich in einem der besonders herausfordernden Bereiche wie der stationären Eingliederungs- oder Jugendhilfe könnten wir uns gut vorstellen. Die Vertragskommissionen sollten sich mit uns über die veränderte Arbeitswelt im Sozialen Sektor und über für alle Seiten umsetzbare Lösungs- und Entlastungsvorschläge beraten.
-  Ein akademisches Fortbildungsangebot für Führungskräfte in der sozialen Arbeit – etwa als Masterstudiengang organisiert – wäre aus unserer Sicht hilfreich.

11) Vgl. dazu auch: Hohendanner et.al. (2024): Vor dem Kollaps!? Beschäftigung im sozialen Sektor. Empirische Vermessung und Handlungsansätze; online hier: <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/91060/9783110748024.pdf>

Verschenktes Potenzial: Wünsche nach mehr Arbeitsstunden erfüllen

Es kommt nicht nur darauf an, wie viele Fachkräfte da sind, sondern auch darauf, wie viele Arbeitsstunden sie leisten. So arbeitet ein sehr hoher Anteil der Frauen in der gemeinwohlorientierten Sozialwirtschaft in Teilzeit und nicht bei allen entspricht dies den eigenen Wünschen. Viele Studien zeigen, dass Teilzeitkräfte oftmals gerne mehr arbeiten würden¹²⁾, darunter überdurchschnittlich viele Mütter.

Gerade in klassischen Teilzeitbranchen wünschen sich Beschäftigte eine Aufstockung der Arbeitszeit: So würden in Kindertagesstätten etwa 7 Prozent ihren Arbeitszeitumfang gerne erhöhen, in der Kinderbetreuung in Grundschulen sind es 16 Prozent¹³⁾, in Krankenhäusern sogar knapp 20 Prozent.¹⁴⁾

Diese Wünsche nicht zu erfüllen ist verschwendetes Fachkräftepotenzial. Andere Beschäftigte benennen klare Bedingungen, zu denen sie bereit wären, ihre Stunden wieder aufzustocken, darunter verlässliche Arbeitszeiten, Entlastung und mehr Zeit dafür, die Arbeit am Menschen in einer hochwertigen Weise leisten zu können, wie sie dem eigenen Selbstverständnis entspricht.

Vorstellungen und Forderungen des Paritätischen Bremen:

- ☐ Oftmals ist bei den Trägern nicht bekannt, welche Potenziale in der „unfreiwilligen Teilzeit“ schlummern. Es empfiehlt sich deshalb einmal die Wunscharbeitszeiten in den Einrichtungen abzufragen und die Bedingungen, unter denen Teilzeitbeschäftigte mehr Arbeitsstunden zur Verfügung stellen würden. Das fördert die Betriebskultur und hilft im besten Falle, kleine Lücken zu schließen.



12) Bundesweit vgl. hier: <https://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0911.pdf>; für das Land Bremen vgl. hier: <https://www.arbeitnehmerkammer.de/beschaeftigtenbefragung.html>

13) Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021, München.

14) Für das Land Bremen vgl. hier: https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Arbeitsmarkt/Koordinaten_der_Arbeit_2023.pdf

Generationswechsel innerhalb der Berufsgruppen organisieren!

Die demografische Entwicklung bedeutet einen großen Umbruch in nahezu jedem Sozialunternehmen. Noch nie waren so viele Ältere in Arbeit und noch nie waren sie wegen des späten Renteneintritts in einem so hohen Lebensalter wie jetzt. Damit müssen auch die Träger in der gemeinwohlorientierten Sozialwirtschaft umgehen.

Dabei sind die Älteren mit ihren meist guten beruflichen Qualifikation und ihrem großen Erfahrungsschatz wichtige Stützen in den Einrichtungen. Es gilt, sie lange motiviert im Berufsleben zu halten und ihnen einen gesunden Übergang in die spätere Rente zu ermöglichen. Es ist ein Alarmsignal, dass gerade im Sozialen Sektor offenbar viele ältere Beschäftigte aus präventiver Selbstfürsorge in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln. Meist treibt sie die Sorge um, den Belastungen sonst nicht mehr anders standhalten zu können.¹⁵⁾

Zugleich sind ältere Fachkräfte jenseits des Renteneintrittsalters ein wichtiges Potenzial für unsere Träger. Der Gesetzgeber hat die Weiterarbeit in der Rente inzwischen sehr attraktiv ausgestaltet und tatsächlich wollen viele engagierte ältere Mitarbeiter*innen gerne bleiben und brauchen dafür an ihre Wünsche angepasste Rahmenbedingungen.

Es gilt also, die Älteren durch gezielte Entlastung möglichst lange und gesund im Arbeitsprozess zu halten und zugleich den Wissenstransfer an die Jüngeren zu organisieren. Alterns- und altersgerechte Arbeitszeitmodelle, strukturierte Übergabe- und ausreichend lange Einarbeitungsphasen neuer Mitarbeiter*innen mit Begleitung erfahrener Fachkräfte sind Antworten auf diese Herausforderung.¹⁶⁾ Ein weiterer Baustein ist die betriebliche Gesundheitsförderung. Dabei kommt es auf vielfältige Angebote an, die auch altersspezifische Maßnahmen beinhalten, ohne dass es gruppendifferenzierend wirkt.

15) Arbeitnehmerkammer Bremen (2023): Koordinaten der Arbeit im Land Bremen – Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 2023.


16) Handlungshilfen für die Gestaltung demografischen Wandels im Betrieb und für eine gute Praxis zur alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung bietet die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: <https://www.baua.de/DE/Themen/Praevention/Vielfalt-und-berufliche-Teilhabe/Demografischer-Wandel/Demografie-Handlungshilfen.html>


17) Beispiele sind etwa der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ der Chemieindustrie <https://www.belegschaftsteam.de/Info/tvlebenszeit.pdf> oder der „Demografietarifvertrag“ von EVG und Deutscher Bahn https://rp.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/RP-Internet/Themenportal/Wirtschaft/Tariftreue_-_Mindestlohn_DocumentLibraries/Documents/14_ltmg_tarif_sch_2_11d.pdf; siehe dazu auch Handreichungen der BAuA (Fußnote 11)

Schließlich bestehen auch innerhalb einer Altersgruppe große Unterschiede beim Alterungsprozess und bei den Wünschen und Bedürfnissen. Die Förderung der Mitgliedschaft in einem Fitnesscenter mag für die einen attraktiv sein, für die anderen ist es eher der Entspannungskurs oder die Physiotherapie am Arbeitsplatz.

Beim altersgerechten Gesundheitsmanagement nur an Fitness- und Bewegungsangebote zu denken, wäre aber zu kurz gesprungen. Um Belastungen zu verringern, sind die entlastende Umgestaltung von Arbeitsaufgaben, Mitspracherechte bei der Dienstplangestaltung oder Möglichkeiten, mehr kürzere Pausen in den Arbeitsalltag einzubauen ebenso zentral wie im Schichtbetrieb die altersabhängige Reduzierung von Schicht- und Nachtarbeit.

Vorstellungen und Forderungen des Paritätischen Bremen:

 Mehr Kurzpausen, Entlastungsarbeitsplätze, Freischichten oder Sonderurlaub zur Entlastung von Älteren, Tandemlösungen für die Einarbeitung von Jüngeren und den Ausstieg von Älteren sind mögliche Maßnahmen, die die Privatwirtschaft bereits in vielen Demografietarifverträgen geregelt hat.¹⁷⁾ Auch die Träger des Paritätischen Bremen würden sie ihren Beschäftigten gerne anbieten. Das müsste von den Kostenträgern refinanziert werden.

 Die Träger des Paritätischen nehmen sich vor, Modelle zu entwickeln, die es für ältere Mitarbeiter*innen attraktiv macht, auch nach Renteneintritt im Sozialen Sektor beschäftigt zu bleiben. Ein erster Schritt wäre es, sich einen Überblick über die Altersstruktur in den Einrichtungen zu verschaffen und gezielt mit den Mitarbeiter*innen ins Gespräch zu kommen, die bald in Rente gehen, um Funktion, Aufgaben, Arbeitszeiten oder Vertragsbedingungen für eine Weiterbeschäftigung in Erfahrung zu bringen.

Ausstiege vermeiden, Fachkräfte zurückgewinnen!

Andere Fachkräfte verlassen ihren Beruf schon lange vor der Rente ganz. Oft ist es eine Mischung aus unbefriedigenden Arbeitsbedingungen und persönlichen Motiven, die zum Ausstieg führen. Häufig genannt wird der Mangel an gesellschaftlicher Anerkennung, der unerfüllte Wunsch nach beruflicher Entwicklung, fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte, psychische Belastung im Job, ein zu geringer Lohn bei extremen Arbeitszeitbelastungen oder das Gefühl des Scheiterns der eigenen fachlichen Ansprüche an den Realitäten.

Eine bundesweit beachtete Studie der Arbeitnehmerkammer hat ergeben, dass bis zu 1.500 ausgebildete Pflegefachkräfte im Land Bremen zurückgewonnen werden könnten, wenn die Bedingungen stimmen.¹⁸⁾ Auf diesen Erkenntnissen basiert das Modellprojekt „Ich pflege wieder, weil...“, das die Gelingensbedingungen hierfür herausfinden will.¹⁹⁾

Ein häufiger Anlass für den Ausstieg sind bis heute auch familiäre Veränderungen, die die Anforderungen der Arbeit unvereinbar mit der Verantwortungen für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige erscheinen lassen. Darüber, dass die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiger Faktor für die Fachkräftesicherung ist, ist seit Jahren alles gesagt, wenn auch längst nicht alles getan. Es geht darüber hinaus darum, Frauen und Männer zurückzugewinnen, die aus familiären Gründen aus ihrem sozialen Beruf ausgestiegen sind.

Vorstellungen und Forderungen des Paritätischen Bremen:

Es braucht mehr Modellprojekte wie „Ich pflege wieder, weil ...“, um auch in anderen sozialen Berufsfeldern etwa bei Erzieher*innen und Heilerziehungspfleger*innen gut ausgebildete Fachkräfte wieder zurückgewinnen zu können.

Spezifische Programme sollten Menschen nach längeren Phasen der Abwesenheit den Wiedereinstieg in ihren Beruf erleichtern. Für die Finanzierung wäre eine Kombination von Mitteln der Arbeitsförderung mit Landesmitteln zu prüfen.



18) Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.) (2022): „Ich pflege wieder, wenn ...“. Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften

19) Vgl. <https://www.arbeitnehmerkammer.de/studie-ich-pflege-wieder-wenn.html>

Aufstiege und Querein- stiege ermöglichen, ausländische Abschlüsse qualifiziert anerkennen

Soziale Dienstleistungsberufe wie in der Kindertagesbetreuung, der Pflege, der Jugend- oder der Eingliederungshilfe klagen schon seit Jahren über Fachkräftengpässe. Das Versäumnis, vorausschauend für ausreichend Fachkräftenachwuchs zu sorgen, wird nun häufig mit schnellen und zugleich für die öffentlichen Kostenträger billigen Lösungen zu kompensieren versucht. Dafür wurden in der Vergangenheit Bildungsgänge für qualifizierte Hilfs- oder auch Assistenzkräfte konzipiert, die nun statt oder neben den eigentlichen Fachkräften eingesetzt werden.

Die Träger sind bereit, sich daran anzupassen, denn die Arbeit in den Einrichtungen will schließlich getan sein. Zugleich müssen sie fachliche Qualitätsstandards halten. Das bedeutet, dass neue Formen der Arbeitsorganisation gefunden werden müssen: Fachkräfte müssen dann vor allem die Anleitung von qualifizierten und angelegerten Hilfskräften übernehmen, deren Einsätze koordinieren und Arbeitsergebnisse und -qualität kontrollieren. Auch dafür werden personelle Ressourcen und vor allem Weiterbildung gebraucht.



Langfristig ist die Strategie der Dequalifizierung aber nicht wünschenswert. Im Sinne der Klient*innen verschlechtert sie die Qualität der Arbeit, erhöht den Verantwortungsdruck auf die weniger werdenden Fachkräfte und konterkariert die Bemühungen, soziale Berufe endlich aufzuwerten. Statt vertikal abwärts zu denken und das Downgrading zu priorisieren, wäre es aus Sicht des Paritätischen Bremen wesentlich interessanter, die Aufwärtsmobilität von Beschäftigten unterhalb des Fachkräfteniveaus zu fördern und sie bis zum Berufsabschluss weiterzubilden.

Dazu gehören Aufstiegsmöglichkeiten für un- und angelegerte Beschäftigte, die sich weiterentwickeln wollen. Auch Quereinsteige sollten gezielt gefördert werden.

Das Land Berlin macht es mit seinem Konzept „Quereinstieg in der Kinder- und Jugendhilfe“ vor, das in einem verantwortbaren Zeitrahmen berufsbegleitend den Erwerb der notwendigen Kompetenzen ermöglicht. Ein solches Konzept ließe sich unkompliziert auch auf andere Bereiche wie etwa die Eingliederungshilfe übertragen.²⁰⁾ Dabei sollten die Weiterbildungsangebote so dimensioniert sein, dass sie genug Kapazitäten bieten. Schon jetzt erleben wir, dass das Angebot nicht ausreicht.

Derzeit wird auch viel über das Anwerben ausländischer Fachkräfte diskutiert, um das deutsche Fachkräfteproblem zu lösen. Das Online-Portal der Bundesregierung „Make it in Germany“ will Fachkräfte aus dem Ausland für die Einwanderung gewinnen²¹⁾ und die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit ist ebenfalls weltweit auf der Suche.

Aus Sicht des Paritätischen Bremen ist diese Entwicklung schwierig. Denn sie setzt darauf, dass andere Länder entschädigungslos die nötigen Bildungsinvestitionen übernehmen, und führt häufig zu dem, was wir „Braindrain“ nennen, also das Abwandern von Talenten, die vor Ort gebraucht werden. Zugleich werden die angeworbenen Zugewanderten mit der Integrationsarbeit in einem zunehmend diskriminierenden, oft sogar offen rassistischen gesellschaftlichen Klima allein gelassen. Angesichts der hohen Potenziale von Zugewanderten, die bereits im Land sind, sind die Anwerbestrategien erst recht nicht der Königs-

20) Vgl. <https://www.berlin.de/sen/jugend/fachkraefte/quereinstieg-kinder-und-jugendhilfe/>; siehe auch <https://akademie.org/veranstaltung/kompaktkurs-jugendhilfe-fuer-sozialpaedagogische-fachkraefte-und-quereinsteiger-innen-berufsbegleitende-zusatzqualifikation-mit-den-schwerpunkten-familie-oder-jugendalter>

21) Vgl. <https://www.make-it-in-germany.com/de/>

weg. Sie wären aus unserer Sicht an Voraussetzungen zu binden wie die Kompensation der Bildungsinvestitionen in den Herkunftsländern und mehr Anstrengungen, in Deutschland eine freundliche und offene Aufnahmekultur zu entwickeln. Als viel wichtiger erachten wir die qualifizierte berufliche Integration der Menschen, die bereits in Deutschland leben.

Dazu gehört der schnelle und unkomplizierte Zugang zu Sprach- und Integrationskursen, die zügige Erteilung einer Arbeitserlaubnis und eines sicheren Aufenthaltsstatus sowie die Entbürokratisierung und Beschleunigung der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen.

Vorstellungen und Forderungen des Paritätischen Bremen:

Bei den qualifizierten Hilfs- und ausgebildete Assistenzkräften in unseren Arbeitsfeldern liegen im Land Bremen vielfältige Potenziale zur Weiterentwicklung zur Fachkraft, die wir für den Sozialen Sektor heben wollen. Die Arbeitsförderung bietet Möglichkeiten, berufsbegleitend durch Nach- oder Aufstiegsqualifizierung zu einem Berufsabschluss zu kommen. Dabei muss dieser für die Beschäftigten oft mit Herausforderungen verbundene Weg attraktiv genug sein, um sich seinen Mühen auszusetzen. Dazu zählen mindestens die Finanzierung der Weiterbildung und die bezahlte Freistellung, am besten auch ein zusätzlicher finanzieller Bonus.

Auch Quereinsteiger*innen lassen sich zu Fachkräften weiterbilden. Das Land Berlin macht es vor, indem mögliche Berufs- bzw. Studienabschlüsse für den Quereinstieg definiert und modulare Anpassungsweiterbildungen entwickelt wurden, die berufsbegleitend absolviert werden können. Sie sind zugleich ein attraktives Weiterbildungsangebot für einschlägige Fachkräfte. Der Paritätische Bremen fordert die Landesregierung auf, ähnliche Konzepte zu entwickeln und offensiv zu bewerben. Wie unser Landesverband in Berlin beteiligen auch wir uns gerne an der Umsetzung solcher Konzepte.²²⁾

Die Anerkennung von vergleichbaren Abschlüssen aus dem Ausland ist für soziale Berufe nicht hinreichend gut organisiert. Die Zuständigkeiten sind unklar und auf verschiedene Behörden verstreut. Es gibt auch keine systematisch organisierten Diagnosetools und schließlich Weiterbildungsmöglichkeiten, um gezielt Wissenslücken schließen zu können, damit die Anerkennung eines mitgebrachten Abschlusses möglich wird. Der Paritätische Bremen will, dass die Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse auf den Prüfstand gestellt, entbürokratisiert und beschleunigt werden. Wir machen uns auch stark für ein gutes Weiterbildungsangebot für den gezielten Lückenschluss.

Fachkräftegebot und Finanzierung von Angeboten anpassen

Das relativ niedrige Gehaltsniveau im Vergleich zu anderen Branchen und auch die hohen psychischen und physischen Belastungen in den sozialen Berufen haben auch etwas mit der Finanzierung der Dienstleistungen im Sozialen Sektor zu tun. Sie sind wesentlich über Zuwendungen oder über Entgeltverträge mit Behörden finanziert, deutlich seltener über die Krankenversicherung, aber immer durch die öffentliche Hand, die die Rahmenbedingungen setzt. Hier sehen wir seit vielen Jahren

deutlichen Handlungsbedarf. Erste Vorschläge haben wir längst gemacht, ohne dass sie umgesetzt wären. Die Träger des Paritätischen übernehmen zentrale gesellschaftliche Aufgaben. Es ist das Mindeste, dass Zuwendungsverträge an inflations- und tarifbedingte Kostensteigerungen angepasst werden und Entgeltverträge die Tarifentwicklungen automatisch einpreisen.

Es ist nicht zu akzeptieren, dass wir bei Entgeltberechnungen unrealistische Ausfalltage etwa wegen

22) Vgl. Fußnote 20



Krankheit hinnehmen und den Druck an die Beschäftigten weitergeben müssen. Sie brauchen Entlastung, nicht zusätzliche Belastung durch wirklichkeitsfremde Annahmen. Wir wollen auch die Finanzierung von eigenen Vertretungspools statt teure Leiharbeit und mehr Spielräume für eine gute Personalpolitik unserer Träger, etwa bei der Freistellung für Weiterbildung, der Honorierung von Aufstiegsbemühungen zur Fachkraft oder bei der Finanzierung alters- und altersngerechter Personalentwicklungskonzepte.

Wir wollen außerdem eine konstruktive Diskussion über die Fachkräfte, die wir in unseren Einrichtungen einsetzen können, und die Fachkräftebasis horizontal gedacht verbreitern. Damit wollen wir das gesetzlich vorgegebene Fachkräftegebot unterstützen und stärken, nicht untergraben. Eher möchten wir gerne dem qualifikatorischen Downgrading Einhalt gebieten und stattdessen mehr professionelle Vielfalt ermöglichen.

Denn die formalen Berufsabschlüsse, die die in den verschiedenen Bereichen des Sozialen Sektors tätigen Menschen vorweisen müssen, um als Fachkraft zu gelten, sind in den einschlägigen Sozialgesetzbüchern nicht konkret festgeschrieben. Das erlaubt Spielräume etwa für die Einstellung von Kunsttherapeut*innen in der KiTa, von Theaterpädagog*innen in der Jugendhilfe oder von Ergotherapeut*innen in der Eingliederungshilfe. Die Vorgabe der persönlichen Eignung, die das Fachkräftegebot als zweites Kriterium nennt, ist die Sicherungslinie dafür, dass diese Menschen mit solchen und ähnlichen Qualifikationen hochwertige Arbeit leisten können.

Auch heute können solche Fachkräfte auf die Fachkraftquote angerechnet werden. Die aktuelle Praxis verlangt aber, dass dafür noch vor der Einstellung eine Ausnahmegenehmigung beantragt und von der zuständigen Behörde bewilligt worden ist. Diese Entscheidungen dauern manchmal lange und sind im Ergebnis leider wenig konsistent. Auch das jährlich neue Aushandeln einer breiteren Fachkräftebasis bei den Entgeltverhandlungen mit einzelnen Trägern ist kompliziert und angesichts enger werdender Arbeitsmärkte wenig zukunftstauglich. Wir brauchen in den einschlägigen Verordnungen mehr Flexibilität bei der Definition der Qualifikationen und Kompetenzen, die in den verschiedenen Arbeitsbereichen als Fachkräfte zugelassen werden.

Wir brauchen auch mehr Flexibilität bei der Auslastungsquote. Es ist auch im Sinne der Klient*innen nicht hinnehmbar, dass Einrichtungen wegen Personalengpässen die Auslastungsvorgaben nicht erreichen können, deshalb finanziell nur noch defizitär umgesetzt werden können und am Ende ganz schließen müssen. Dadurch fallen Angebote dauerhaft weg, obwohl sie von den Betroffenen nachgefragt sind und oft genug dringend gebraucht werden.

Vorstellungen des Paritätischen Bremen:

Um all diese Fragen zu verhandeln, gibt es die Vertragskommissionen. Inhaltlich werden die Verhandlungen auf Trägerseite von Arbeitsgruppen vorbereitet, die allen Mitgliedern des Paritätischen Bremen offenstehen. Dieser Struktur hat sich als funktional bewährt und sollte von den Trägern aktiv genutzt werden.

Verbesserungen auf Trägerseite werden auf der Seite der Kostenträger oftmals vordringlich als Kostenfaktoren gesehen, die die Haushalte belasten. Das führt häufig zu einer Blockadehaltung. Der Paritätische Bremen erinnert eindringlich daran, dass der gesetzliche Versorgungsauftrag für unsere Dienstleistungen bei den Kommunen liegt, die ihn subsidiär an unsere Träger weitergeben. Damit die Träger ihn nach den gesetzlichen Vorgaben und im Interesse ihrer Klient*innen erfüllen können, brauchen sie entsprechende Rahmenbedingungen. Dabei geht es nicht nur um Mindestversorgung, es geht um die unantastbare Würde, Selbstbestimmung und umfassende Teilhabe. Die Kostenträger müssen ihren Fokus in den Verhandlungen stärker auf diese sozialstaatliche Verantwortung legen. Von der Politik erwarten wir dafür ein starkes Signal. Denn sie trägt die Verantwortung dafür, gerade in diesen Zeiten die Teilhabe aller, den sozialen Zusammenhalt und die Demokratie zu stärken.

Spezifische Handlungsbedarfe in ausgewählten Bereichen

Bis hierhin haben wir Vorschläge entwickelt, die mit mehr oder weniger Dringlichkeit querschnittig für alle Arbeitsbereiche in der gemeinwohlorientierten Sozialwirtschaft gelten. Die einzelnen Bereiche weisen aber Besonderheiten und manchmal auch Prioritäten auf, die wir in den folgenden Abschnitten aufgreifen.

Die Probleme in den zwei großen Bereichen Kindertagesbetreuung und Pflege sind hinlänglich bekannt und werden sowohl in den Medien als auch in der Fachwelt viel diskutiert. Das liegt auch daran, dass fast alle Menschen Anknüpfungspunkte an die Herausforderungen des Lebens mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Eltern kennen.

Im Schatten dieser großen Arbeitsbereiche stehen die Eingliederungshilfe und die Jugendhilfe, die weniger populär sind. Wir stellen sie deshalb hier voran. Wir haben in Fokusgruppen ermittelt, wie die Situation dort ist und daraus Lösungsvorschläge entwickelt.

Wir danken an dieser Stelle all denen, die sich engagiert an unseren Gesprächsrunden beteiligt und ihre Sichtweise eingebracht haben.



Die Eingliederungshilfe

Die Eingliederungshilfe hat die große Aufgabe, für Menschen mit Einschränkungen wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen. Die Zielgruppen sind vielfältig und reichen von Menschen mit körperlichen Behinderungen über psychisch Kranke bis zu Suchtkranken. Entsprechend breit ist das Leistungsspektrum: soziale Teilhabe, medizinische Rehabilitation, Teilhabe an Bildung und Arbeit, Assistenz im Alltag, in der Schule oder der KiTa, ambulante Unterstützung beim Wohnen oder stationäres Leben in besonderen Wohnformen und vieles mehr.

Die wichtigsten Fachkräfte in diesem Arbeitsfeld sind Heilerziehungspfleger*innen, Erzieher*innen und auch Pflegekräfte. Bei der Ausbildung in der Heilerziehungspflege gibt es im Land Bremen bisher bedauerlicherweise nicht einmal Ansätze zur Dualisierung, um sie attraktiver zu machen. Das ist bei der Ausbildung von ausreichend Nachwuchskräften ein Problem. Die Ausbildung zur Erzieher*in konzentriert sich dagegen sehr stark auf die frühkindliche Bildung und bildet im Curriculum für die Eingliederungshilfe wichtige Kompetenzen kaum mehr ab. Auch Pflegekräfte sehen sich meist klassisch in Pflegeeinrichtungen, weniger in der Eingliederungshilfe. Schließlich gehören auch Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagoge*innen zu den Kernberufen in diesem Bereich.

Die Eingliederungshilfe konkurriert um all diese Fachkräfte mit anderen Arbeitsfeldern im Sozialen Sektor, die oft deutlich weniger Belastungsfaktoren mit sich bringen. Das macht das Finden und Binden der am Arbeitsmarkt ohnehin begehrten und raren Fachkräfte noch schwieriger. Die Verwaltungsbehörden, die Fachkraftquoten und zugelassene Berufsabschlüsse definieren, sind besonders breit gestreut. Denn ihre Zuständigkeit orientiert sich an den unterschiedlichen Zielgruppen und beteiligten Rechtskreisen.


Leider sind die Vorgaben und Regelungen der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX und der Krankenkassen nach dem SGB V recht unterschiedlich. Dabei halten insbesondere die Krankenkassen an qualifikatorischen Vorgaben fest, die auf dem Arbeitsmarkt kaum zu finden sind, etwa Fachkräfte mit einer sozialpsychiatrischen Zusatzausbildung plus Berufserfahrung.

Das macht die Personalpolitik der Träger besonders kompliziert und ist angesichts von Fachkräftengpässen nicht zielführend. Die psychosozialen Belastungen für die Beschäftigte in den Einrichtungen sind überdurchschnittlich hoch. Das gilt im besonderen Maß für die stationäre Arbeit in besonderen Wohnformen.


Die Bedarfe sind deutlich komplexer geworden. Die Mitarbeiter*innen treffen auf Menschen, die oftmals in Kombination psychisch krank sind, Drogen konsumieren und Sozialisationsdefizite mit sehr herausforderndem, oft aggressivem und übergriffigem Verhalten zeigen. Die von den Kolleg*innen eingebrachte intrinsische Motivation ist bemerkenswert. Die Träger beobachten aber die Zunahme von Krankheitstagen und Burn-out-Diagnosen oder den immer häufiger auftretenden Wunsch, zum eigenen Schutz Klient*innen nur noch zu zweit aufzusuchen. All das muss von den Entgeltstellen stärker berücksichtigt werden.


Die Einrichtungen erproben unterdessen zur Entlastung ihrer Beschäftigten neue Arbeitszeitmodelle wie eigene Springer-Pools oder Joker-Dienste. Bei den Trägern des Paritätischen Bremen wird es demnächst einen regelmäßigen Best-Practice-Austausch geben. Doch erfolgreich kann das nur werden, wenn auch hier die Entgeltstellen mitspielen und mehr Flexibilität zeigen.

Akute Handlungsbedarfe (Eingliederungshilfe)


 Die Eingliederungshilfe muss attraktiver werden. Bedeutsam dafür wäre eine gegenüber anderen Bereichen deutlich bessere Bezahlung. Es gibt Fälle, in denen die Entgeltstellen gerade in der Eingliederungshilfe komplexe und schwierige Tätigkeiten zu Tätigkeiten mit schlechter vergüteten Merkmalen umdefinieren.

Das ist nicht akzeptabel. Es gilt anzuerkennen, dass die Arbeit in der Eingliederungshilfe voraussetzungsvoll und fordernd ist. Das muss sich in der Bezahlung widerspiegeln.

 Die Träger brauchen auch mehr finanzielle Spielräume, um besondere Konstellationen, die eine Doppelbesetzung notwendig machen, oder auch überdurchschnittliche Krankheitsausfälle personell gut auffangen zu können. Dem Wunsch von Mitarbeitenden nach verlässlichen freien Tagen können die Einrichtungen entgegenkommen, wenn Bereitschaftsdienste in den 24/7-Einrichtungen refinanziert werden.

 Die Basis der dringend benötigten Fachkräfte lässt sich erweitern. Dazu gehört auch, dass der zweijährige Assistenzberuf der Heilerziehungshelfer*in gestärkt werden muss, der eine gute Ausgangsbasis für eine Aufstiegsqualifizierung wäre. Das gilt auch für andere Assistenzkräfte und „Genesungsbegleiter*innen“, die über eine einjährige Qualifikation verfügen.

Nötig wäre dann eine Vergütungsstruktur, die ein mittleres Niveau zwischen Fachkräften und Hilfskräften kennt.

 Horizontal lässt sich auch in der Eingliederungshilfe die Fachkräftebasis verbreitern, indem die Zahl der für das Erfüllen der Fachkräftequote anerkannten qualifizierten Berufsabschlüsse erweitert wird. Von den Kostenträgern geforderte Zusatzausbildungen etwa in der Sozialpsychiatrie sollten nach Einstellung berufsbegleitend erworben werden können, statt sie zur Voraussetzung zu machen.

Die Erziehungshilfe

Die Erziehungshilfe nach dem SGB VIII ist ein Hilfsangebot, das Kinder, Jugendliche und deren Familien bei Herausforderungen unterstützen soll, die sie in ihrer Entwicklung beeinträchtigen könnten. Dazu zählt eine breite Palette beraterischer, pädagogischer und therapeutischer Angebote, die aufsuchend, ambulant oder stationär etwa in betreuten Wohnformen organisiert sind.

Die Kernberufe sind auch in diesem Bereich Sozialpädagog*innen, Erzieher*innen und Heilerziehungspfleger*innen.



Die Bremer Träger sehen schon jetzt einige der Angebote in ihrer Existenz bedroht, weil sie keine Fachkräfte finden. Besonders kritisch ist die Situation bei den intensivpäda-

gogischen Angeboten, die für die Beschäftigten belastend und herausfordernd sind. Die Fluktuation ist in diesem Bereich hoch, sodass häufig Stellen neu besetzt werden müssen. Auch der stationäre Bereich mit seinem Rund-um-die-Uhr-Betrieb an sieben Tagen pro Woche ist personell prekär aufgestellt.

Die Eingruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe würde helfen, Personal zu gewinnen. Die Träger berichten, dass sie in den Biografien von Kindern und Jugendlichen mehr Gewalterfahrungen, mehr traumatisierende Lebenssituationen und mehr psychische Erkrankungen sehen. Die Bedarfe werden nicht nur mehr, sondern zugleich auch komplexer und inklusiver. Darauf muss die Jugendhilfe andere Antworten finden als noch vor zehn Jahren. Den Mitarbeiter*innen müssen Möglichkeiten geboten werden, ihre Resilienzfähigkeit weiterzuentwickeln.

Es besteht schon heute ein deutliches Risiko, dass die Arbeit mit besonders herausfordernden Jugendlichen nicht mehr geleistet werden kann und sie ganz aus dem Hilfesystem herausfallen. Ein Schlüssel ist die Anpassung der Ausbildungsinhalte in den einschlägigen Berufen an die veränderten Lebenslagen von Jugendlichen und gezielte und entlastende Weiterbildungsmöglichkeiten für

Mitarbeiter*innen in der Erziehungshilfe, die auf das jeweilige Arbeitsfeld zugeschnitten sind. Für solche Angebote braucht es aber auch bezahlte Freistellungszeiten für die Mitarbeiter*innen und die Refinanzierung der Weiterbildung.

Akute Handlungsbedarfe (Erziehungshilfe)

= Auch für die Jugendhilfe gilt: Sie muss attraktiver werden durch eine deutlich bessere Bezahlung. Die besonders fordernden Tätigkeitsbereiche, etwa in den stationären Einrichtungen oder der Intensivpädagogik, müssen dabei besonders honoriert werden.

= Einer der Kernberufe in der Jugendhilfe ist der/die Erzieher*in. Diese Berufsgruppe wird stets eng mit der frühkindlichen Pädagogik verbunden, doch tatsächlich sind sie Absolvent*innen einer Breitbandausbildung, die weit über die KiTa hinaus einsatzfähig und in vielen anderen Arbeitsfeldern relevant sind wie etwa in der stationären und ambulanten Jugendhilfe oder auch der Eingliederungshilfe. Die Fachschulen im Land Bremen haben aber ihre Bildungsgänge sehr stark auf die Frühpädagogik fokussiert.

Der Paritätische Bremen wünscht sich, dass die Curricula wieder stärker in die Breite gehen und auch andere Aspekte der sozialpädagogischen Arbeit aufzunehmen. Das weitet den Blick der Absolvent*innen für mögliche Einsatzbereiche und erleichtert es, Fachpersonal zu gewinnen.

= Dass Erzieher*innen nur mit einem absolvierten Anerkennungsjahr als Fachkräfte anerkannt werden, ist überholt. In Kombination mit der persönlichen Eignung reicht der Berufsabschluss als „staatlich geprüfte Erzieher*in“ auch ohne die im Anschluss an das Anerkennungsjahr zusätzlich verliehene „staatliche Anerkennung“ aus, um als vollwertige Fachkraft beschäftigt und auch bezahlt zu werden.

= Das erprobte und erfolgreiche Programm „Quereinstieg in die Kinder- und Jugendhilfe“ des Landes Berlin lässt sich sofort auf das Land Bremen übertragen. Der Paritätische Bremen würde es sehr befürworten, wenn es auch im Land Bremen bald umgesetzt würde.²³⁾

23) Vgl. <https://www.berlin.de/sen/jugend/fachkraefte/quereinstieg-kinder-und-jugendhilfe/>

Kindertagesbetreuung und Pflege

Kindertagesbetreuung und Pflege sind die Voraussetzung für die Arbeitsmarktpräsenz von Fachkräften in allen Branchen, die ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit vereinbaren wollen. Auch vor diesem Hintergrund ist in beiden Bereichen schon vieles in Bewegung gekommen, um die Versorgung mit Arbeitskräften besser abzusichern.

Bei der Kindertagesbetreuung haben wir in den vergangenen Jahren eine Ausweitung sowohl der Ausbildungs- als auch der Beschäftigtenzahlen erlebt, die allerdings mit der Expansion des Bedarfs nicht mithalten können. In der Pflege ist mit der grundlegenden Reform der Ausbildung der Versuch unternommen worden, das Berufsbild bundeseinheitlich zu regeln, zu modernisieren und attraktiver zu gestalten. Bei beiden Bereichen hat sich zudem die Auffassung durchgesetzt, dass sie ohne qualifizierte Hilfs- und Assistenzkräfte nicht auskommen können, wenn sie ihren gesellschaftlichen Auftrag weiter erfüllen sollen. Im Feld der Kindertagesbetreuung geht es aber um viel mehr:

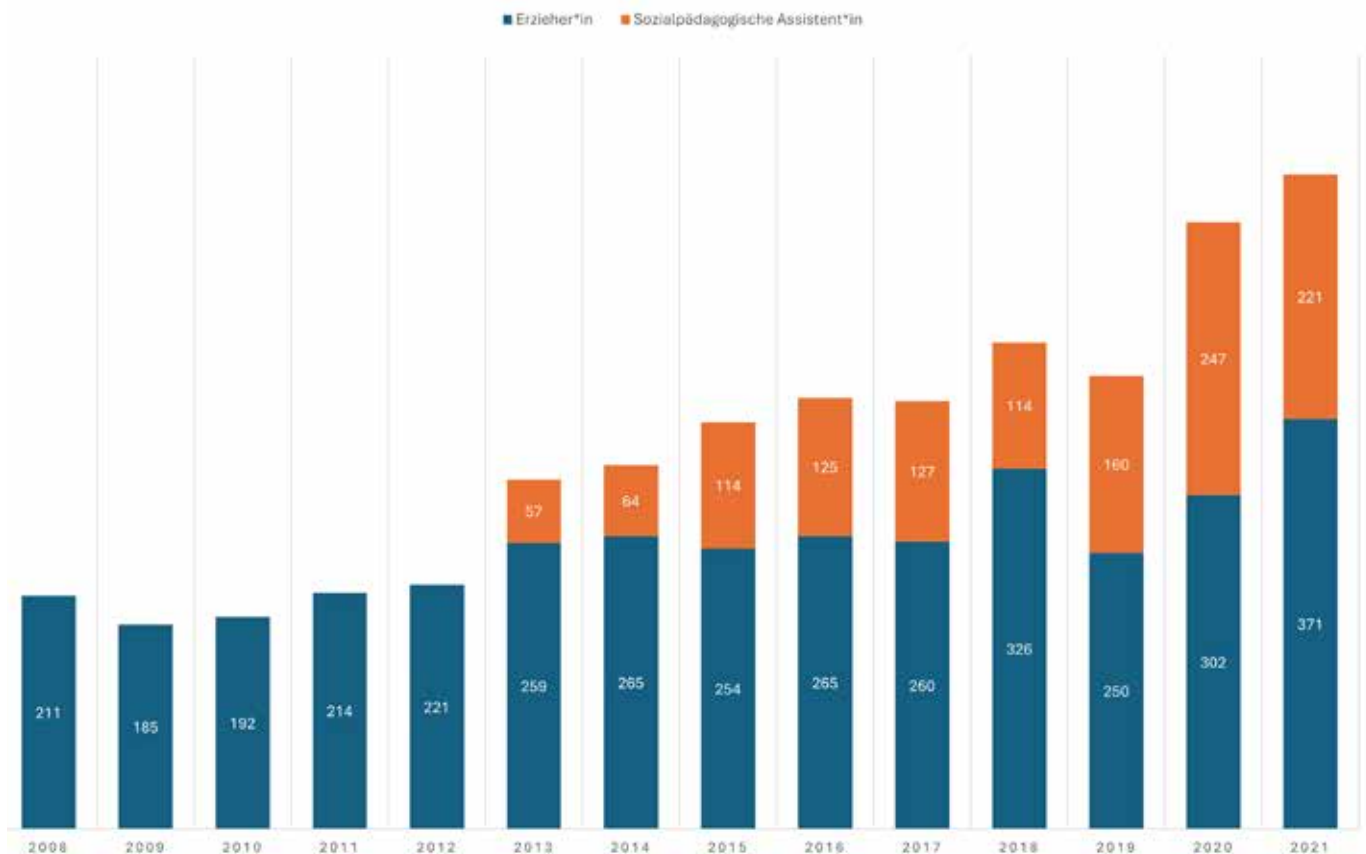
Es geht um frühkindliche Bildung, die den Grundstein für die weiteren Bildungswege unserer Kinder legt und strukturell für soziale Mobilität sorgen kann, und es geht um die erzieherische Vermittlung der demokratischen Werte unserer Gesellschaft.



Doch der Ruf nach den „Besten für die Kleinsten“ ist längst verklungen, der Anfang der 2000er für mehr akademische Fachkräften für die KiTas warb. Für eine kurze Weile hatte nach PISA der frühkindliche Bildungsauftrag des SGB VIII im Vordergrund gestanden.

Die zusätzlichen Kosten für mehr akademische Fachkräfte und erste personelle Engpässe bei den beruflich ausgebildeten Erzieher*innen ließen schon bald Pragmatismus einkehren. Inzwischen sind in allen Bundesländern unterhalb des Fachkräfteniveaus Ausbildungsgänge für zweijährige Assistenzberufe implementiert worden - im Land Bremen ist es die Sozialpädagogische Assistenz. Sie unterliegen der Kultushoheit der Länder und sind sehr unterschiedlich ausgerichtet.

Absolvent*innen sozialpädagogischer Berufe im Land Bremen (Abb. Arbeitnehmerkammer)



Die eigentliche Fachkraftausbildung zur Erzieher*in ist unterdessen von der Erstausbildung zu einer Aufstiegsfortbildung weiterentwickelt worden. Die Zahl der Absolvent*innen ist seither bundesweit und auch im Land Bremen gestiegen. Dazu dürften auch die „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher: Nachwuchs gewinnen, Profis binden“ und das „Gute-KiTa-Gesetz“ beigetragen haben, die unter anderem Anreize für neue Ausbildungsformate wie die praxisintegrierte und die berufsbegleitende Ausbildung zur Erzieher*in setzen.²⁴⁾

Doch all das reicht nicht. Die Fachkräfteengpässe in den KiTas verschärfen sich kontinuierlich, weil der Personalaufwuchs nicht mit den noch viel stärker wachsenden Tagesbetreuungsbedarfen von Familien mithalten kann. Wenn nach den Rechtsansprüchen auf Betreuung für unter Sechsjährige²⁵⁾ im Jahr 2026 noch der Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für alle Grundschul-kinder hinzukommt, wird die Schere noch weiter auseinandergehen.

Die Auswirkungen sind schon jetzt deutlich spürbar: Es stehen nicht genügend KiTa-Plätze bereit, pädagogische Angebote müssen reduziert werden und die Betreuungszeiten verlieren an Verlässlichkeit. Die Engpässe beim Personal führen unmittelbar zu Engpässen im Alltag von Familien. Und auch das ist relevant: Sie unterminieren die Bildungsgerechtigkeit. In der Pflege hat das Pflegeberufegesetz die Ausbildung grundsätzlich reformiert. Die beruflichen Bildungsgänge für die Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege wurden vereinheitlicht und ein neuer hochschulischer Bildungsweg wurde eröffnet. All das soll den Beruf klarer strukturieren und attraktiver machen.

Die längst überfällige Abschaffung des vielerorts immer noch erhobenen Schulgelds in der Altenpflege, die Finanzierung der beruflichen

Ausbildung über eine Umlage und Vorgaben zum Umfang der Praxisanleitung sind einige der positiven Aspekte der Reform. Seit Beginn des Ausbildungsjahres 2020 werden nun statt spezialisierten Alten-, Kinderkranken- und Krankenpfleger*innen Pflegefachfrauen bzw. Pflegefachmänner ausgebildet.

Die ersten Absolvent*innen mit dem neuen Abschluss kamen 2023 auf dem Arbeitsmarkt und in den Einrichtungen an. Es ist deshalb noch zu früh für eine Einschätzung, ob sich der neue generalistische Ausbildungsansatz positiv auf die quantitative Versorgung des Systems mit Fachkräften und die qualitative Versorgung der unterschiedlichen Patient*innengruppen auswirken wird. Erste Evaluationsergebnisse zeigen, dass die Anfangseuphorie verfliegen ist. Bei jungen Menschen ist die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen nicht überwältigend und liegt durchgängig über dem Angebot – auch im Bundesland Bremen – und die Skepsis bei den Einrichtungen wächst, ob die Reform tatsächlich zu einer Professionalisierung des Pflegeberufs führen wird²⁶⁾ (siehe Grafik auf der nächsten Seite).

Nach zwei Dritteln ist bei der Ausbildung zur Pflegefachkraft eine Zwischenprüfung vorgesehen. Das soll den Ländern bewusst die Möglichkeit eröffnen, die dann festgestellten Kompetenzen im Rahmen einer Pflegeassistenten- oder -helferausbildung anzuerkennen.

Denn auch in der Pflege ist längst klar: Nur mit ausgebildeten Fachkräften wird sich die Versorgung von Patient*innen und Klient*innen nicht mehr aufrecht erhalten lassen.²⁷⁾



24) Zur praxisintegrierten Ausbildung (PiA) siehe FN 8. Die berufsbegleitende Ausbildung zählt ebenfalls zu den praxisintegrativ organisierten, vergüteten Ausbildungen und wird üblicherweise in Teilzeit angeboten. Sie wird häufig mehr oder weniger systematisch als Aufstiegsmöglichkeit für Sozialassistent*innen organisiert.

25) 1996 wurde der Rechtsanspruch auf Kindertagesbetreuung für Kinder ab drei Jahren zum Wegbereiter einer modernisierten Familienpolitik. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Elternteile und auch für Alleinerziehende möglich werden. 2013 folgte der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder unter drei Jahren. Beides führte zu einem deutlichen Ausbau der Betreuungsplätze. Bis heute ist es dennoch nicht gelungen, die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage zu schließen und es können längst nicht alle Kinder mit Rechtsanspruch versorgt werden.

26) Hofrath, Claudia; Meng, Michael; Dorin, Lena: Monitoring zur Umsetzung der Pflegeausbildungen. Ergebnisse der ersten Erhebungswelle 2022/2023 aus dem BIBB-Pflegepanel. Bonn 2024. www.bibb.de/dienst/publikationen/de/1951

27) Rothgang, Heinz et al. (2020): Abschlussbericht im Projekt Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI (PeBeM). Bremen 2020. https://www.gs-gsa-pflege.de/wp-content/uploads/2020/09/Abschlussbericht_PeBeM.pdf

Bundesland	Angebot/Nachfrage Schulplätze		2020	2021	2022
Bremen	angebotene Plätze	Summe	647	717	645
		Veränderung zum Vorjahr		70	-72
		Mittelwert	64,7	71,7	64,5
		gültige n	10	10	10
	besetzte Plätze	Summe	557	583	550
		Veränderung zum Vorjahr		26	-33
		Mittelwert	55,7	58,3	55,0
		gültige n	10	10	10
	Auslastungsquote		86,1 %	81,3 %	85,3 %
	Veränderungen zum Vorjahr			-4,8 %	4,0 %

Quelle: BIBB-Pflegepanel, Bonn 2024 (siehe Fußnote ²⁶⁾ auf S. 25)

In den stationären Alten- oder besser Langzeitpflegeeinrichtungen soll deshalb ein Mix von Pflegefachkräften, Assistenzkräften mit ein- und zweijähriger Ausbildung und Hilfskraftpersonal ohne relevanten Abschluss eine qualitativ gute Versorgung absichern.

Seit dem 1. Juli 2023 gilt eine bundeseinheitliche Personalbemessung, nach der jede Einrichtung ihren Schlüssel für ihren Personalmix auf der Grundlage der Zahl und der Pflegegrade ihrer Klient*innen individuell festlegen muss. Das bedeutet parallel zum Dauerengpass bei den Pflegefachkräften einen akut höheren Bedarf an Assistenzkräften. Und für die Pflege gilt im besonderen Maße: Der demografische Wandel sorgt für erhöhte Bedarfe und eine größer werdende Lücke bei den benötigten Fach- und Assistenzkräften.

Die Kindertagesbetreuung und die Pflege sehen sich bei allen Unterschieden durch die beschriebene Reformdynamik gleichermaßen vor neuen Herausforderungen: Die Expansion des Ausbildungsangebots braucht mehr Ressourcen in den Praxiseinrichtungen, um auch den praktischen Teil der Ausbildung darstellen zu können.

Zugleich verlangt die Diversifizierung der Qualifikationen in den Teams mit deutlich mehr Hilfs- und Assistenzkräften nach neuen Formen der Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation.

Delegieren, Anleiten und Kontrollieren werden für die Fachkräfte zu einem eigenen Aufgabenfeld mit zunehmender Bedeutung. Auch berufsethische Fragen in Pädagogik und Pflege sind berührt, etwa danach, wie sich das Prinzip der Ganzheitlichkeit in ein eher arbeitsteilig tayloristisches Modell der Arbeitsorganisation übertragen lässt.

Akute Handlungsbedarfe (KiTa / Pflege)

-  Eine Kernforderung zieht sich durch alles bisher Gesagte hindurch: Die Ausbildung der wichtigsten Fachkräfte – hier sind es Erzieher*innen und Pflegefachkräfte – muss intensiviert werden. Ohne sie kommen wir in keinem der Arbeitsbereiche unserer Träger aus.
-  Überall dort, wo es zur Pluralisierung der Ausbildungsformen mit mehr Praxisanteilen in den Einrichtungen und zur Diversifizierung der Qualifikationen mit mehr Assistenz- und Hilfskräften kommt, brauchen wir Fortbildungsangebote für die Fachkräfte, die bei neuen Konzepten der Arbeitsorganisation, den Herausforderungen einer sich verändernden Berufsrolle und beim Erwerb der neuer Kompetenzen unterstützen.

Impressum

Herausgeber: Der Paritätische Bremen

Text und Recherche: Regine Geraedts

Satz und Gestaltung: Lisa Schwarzien

Druck: Wir machen Druck (klimaneutral)

Bildnachweise:

Titelbild: Illustration: Lisa Schwarzien, Fotos von Canva: Robert Kneschke, Africa Images, diversifylens | S. 03: Kerstin Rolfes | S. 06: AdobeStock/Axel Bueckert | S. 08: Grafik: KOFA | S. 12: Grafik: Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023 | S. 13: AdobeStock/Drazen | S. 15: AdobeStock/Drazen | S. 17: AdobeStock/Mediaphotos | S. 18: AdobStock/pressmaster | S. 21: Canva/diversifylens | S. 23: Canva/SolStock (GettyImages) | S. 24 oben: Canva/Robert-Kneschke, unten Grafik: Arbeitnehmerkammer Bremen | S. 25: Canva/Africa Images | S. 26 Grafik: BIBB-Pflegepanel, Bonn 2024.

Stand: 30.10.2024




**Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
Landesverband Bremen e. V.**


Außer der Schleifmühle 55-61, 28203 Bremen


Telefon: 0421|791990

E-Mail: info@paritaet-bremen.de

www.paritaet-bremen.de

 [instagram.com/paritaetbremen](https://www.instagram.com/paritaetbremen)

 [facebook.com/paritaetbremen](https://www.facebook.com/paritaetbremen)

 [X: twitter.com/paritaetbremen](https://twitter.com/paritaetbremen)