Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege

21.05.2015

Gemeinsame Positionierung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege zur Fachkräftegewinnung

Soziale Berufe sind attraktiv! Menschen finden bei der Arbeit mit Menschen große Motivation, Sinnstiftung und Zufriedenheit.

1. Einleitung

Soziale Berufe sind attraktiv! Menschen finden bei der Arbeit mit Menschen große Motivation, Sinnstiftung und Zufriedenheit. Die Freie

Wohlfahrtspflege als Arbeitgeber bietet Arbeits- und Ausbildungsplätze, die von der wertschätzenden Verantwortung gegenüber den zu betreuenden Menschen und Mitarbeitenden geprägt sind und in denen hohe Qualitätsanforderungen umgesetzt werden.

Die Anzahl der Beschäftigten in sozialen Diensten und Einrichtungen hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Sie ist seit dem Jahr 2000 allein im Gesundheitswesen um rund 23 Prozent gestiegen; Ende des Jahres 2012 waren rund 5,2 Millionen Menschen und damit etwa jede/r achte Beschäftige in Deutschland im Gesundheitswesen tätig. In der Kinder- und Jugendhilfe lag die Zahl der pädagogischen Fachkräfte 2010 insgesamt bei 733 000 Personen[1], davon waren 490 000 in der Kindertagesbetreuung beschäftigt. Bis Ende 2014 wuchs die Anzahl der Fachkräfte in der frühen Bildung um mehr als ein Viertel auf 610 000 an.[2]

Der Arbeitsmarkt in Deutschland steht allerdings aufgrund der demographischen Entwicklung vor einem Wandel. In den kommenden Jahren wird der Anteil der Menschen im erwerbsfähigen Alter anteilig und in absoluten Zahlen zurückgehen. Gleichzeitig nehmen der Anteil und die absolute Zahl älterer Menschen zu. Dies wird dazu führen, dass zum Beispiel die Nachfrage nach Dienstleistungen in der Altenpflege deutlich steigt. Durch den fortlaufenden Ausbau der Kindertagesbetreuung und den steigenden Bedarf nach Angeboten für Kinder unter drei Jahren bleibt auch die Nachfrage nach pädagogischen Fachkräften konstant auf hohem Niveau. Insgesamt wird es immer schwieriger werden, den Bedarf an

Fach- und Hilfskräften im Sozial- und Gesundheitswesen zu decken. Die Bundesagentur für Arbeit stellt in ihrer Fachkräfteengpassanalyse vom Juni 2014 fest, dass in den Gesundheits- und Pflegeberufen in nahezu allen Bundesländern eine deutliche Mangelsituation vorliegt, insbesondere in der Altenpflege.[3]

Eine Erweiterung des Potenzials an Erwerbspersonen kann durch eine Anwerbung von Fachkräften oder durch eine Ausbildung internationaler Fachkräfte im Rahmen einer Ausbildungspartnerschaft erreicht werden. Diese Zuwanderung internationaler Fachkräfte darf aber nicht dazu missbraucht werden, bestehendem Handlungs- und Reformdruck in verschiedenen Arbeitsfeldern auszuweichen. Weder darf dies zu einer Absenkung qualitativer Standards noch zu Lohndumping führen. Die gezielte Anwerbung kann nur ein Beitrag zur Reduzierung des Mangels sein und muss nach den Grundsätzen einer ethisch verantwortlichen Anwerbung erfolgen und die Situation in den Herkunftsländern berücksichtigen[4]. In der Regel ist die Anwerbung und die berufliche Integration internationaler Fachkräfte mit vergleichsweise höherem Aufwand für den Träger verbunden und muss in ein trägerbezogenes Konzept zur Fachkräftesicherung eingebunden sein. Die berufliche und gesellschaftliche Integration zugewanderter Fachkräfte ist für Träger eine wichtige Aufgabe.

Die Träger der Dienste und Einrichtungen sind herausgefordert, trotz abnehmenden Fachkräftepotenzials, das Qualitätsniveau ihrer Angebote zu erhalten. Daher müssen in den kommenden Jahren grundsätzliche Überlegungen angestellt und Lösungen gefunden werden, wie bei einem Fachkräftemangel die Leistungen im Sozialsystem weiterhin in gewohntem Umfang und gewohnter Qualität erbracht werden können. Hier sind die Träger und Einrichtungen gefragt, Konzepte der Personalgewinnung und -bindung umzusetzen und dessen qualitativen Ausbau (z.B. Familienfreundlichkeit, Arbeitszeiten) sowie die eigene Arbeitsorganisation zu optimieren. Trotz der Attraktivität des Arbeitsfeldes haben die sozialen Berufe insbesondere in der Altenpflege mit einem Image zu kämpfen, das es erschwert, neue Zielgruppen zu gewinnen und bei dem zukünftigen Wettbewerb um Auszubildende in der „ersten Reihe“ zu stehen.

Es ist notwendig, dass die politisch Verantwortlichen auf Bundes- und Landesebene die erforderlichen Rahmenbedingungen schaffen, um auch in Zukunft die sozialen Berufe und die Gesundheitsberufe attraktiv zu gestalten. Hierzu gehören neben ansprechenden Ausbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten, sowie interessanten Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten auch eine ausreichende Finanzierung der Dienstleistungen, eine Reduzierung des bürokratischen Aufwandes in den Einrichtungen und eine Stärkung der Attraktivität der sozialen Berufe. Zu einer befriedigenden Berufssituation gehört die Möglichkeit eine Arbeit leisten zu können, die dem eigenen Qualitätsverständnis entspricht.

Ungeachtet der Anstrengungen der Wohlfahrtsverbände und ihrer Einrichtungen, die Arbeitsbedingungen attraktiv zu gestalten, werden im Folgenden Elemente beschrieben, mit denen politisch Verantwortliche auf Bundes- und Landesebene den Mangel an Fachkräften im Sozial- und Gesundheitswesen lindern und die Attraktivität erhöhen können. Dabei wird insbesondere Bezug genommen auf die Personen, die eine berufliche Ausbildung in den Arbeitsfeldern Erziehung, Kranken- und Altenpflege absolviert haben oder absolvieren möchten. Zukünftig wird es eine besondere Rolle spielen, Menschen, die bislang noch nicht „ihren Platz“ in der sozialen Arbeit gesehen haben, dafür zu gewinnen. Dies gilt ausdrücklich auch für Menschen, die bislang ausschließlich als Empfänger unserer Leistungen, nicht aber als potenzielle Mitarbeitende gesehen werden (z.B. Langzeitarbeitslose).

2. Die Arbeitsfelder der Sozialwirtschaft und die zukünftige Entwicklung

2.1. Allgemeiner Teil

Im Gesundheitswesen waren Ende des Jahres 2012 rund 5,2 Millionen Menschen beschäftigt, gut 75 Prozent davon Frauen. Die Zahl der

Arbeitsplätze im Gesundheitswesen wuchs seit dem Jahr 2000 dreimal so stark wie in der Gesamtwirtschaft. Seit dem Jahr 2000 ist die Zahl der Beschäftigten im Gesundheitswesen um rund 23 Prozent gestiegen.

Im Schuljahr 2012/2013 waren im Gesundheitswesen einschließlich Altenpflege rund 208.000 Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung. Im Vergleich zu den Vorjahren stieg die Zahl der Auszubildenden in den Berufsfeldern des Gesundheitswesens um rund 5,7 Prozent, in der Altenpflegeausbildung sogar um 6,1%, während gleichzeitig die Zahl aller abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2013 im Vergleich zum Vorjahr um 3,7 Prozent sank.[5] Für die Erzieher(innen)ausbildung zeigt sich ein ähnliches Bild: seit dem Ausbildungsjahr 2007/08 hat die Zahl der Fachschüler/innen um 60% zugenommen, entsprechend stieg die Anzahl der Absolventen/Absolventinnen.[6]

Der Fachkräftemangel in der Pflege wird in Deutschland regional unterschiedlich wahrgenommen und ist unterschiedlich stark ausgeprägt. Unbestritten ist jedoch, dass wir es in der Pflege bereits jetzt mit einem Fachkräftemangel[7] zu tun haben, der sich durch die demographische Entwicklung in den nächsten Jahren und Jahrzehnten voraussichtlich noch verschärfen wird.

Je nach Szenario (z.B. je nach Einschätzung der Entwicklung des familiären und nachbarschaftlichen Pflegepotenzials) gehen Prognosen inzwischen

von bis zu 500.000 fehlenden Vollzeitkräften in der Pflege bis zum Jahr 2030 aus (Bertelsmann, 2012). Der Bedarf besteht dabei nicht nur an Pflegefachkräften, sondern vor allem auch an spezialisierten Fachkräften (z. B. zur Pflege von Menschen mit Demenz oder in Palliativ Care) und an Fachkräften in leitenden Funktionen. Allerdings zeichnet sich in einigen Regionen auch ein Mangel an Pflegehilfskräften ab. [8]

Im Hinblick auf den Unterstützungsbedarf für Menschen mit Behinderungen – gerade auch in einer sich zunehmend als inklusiv verstehenden Gesellschaft – stellt sich die Problematik fehlender Fachkräfte, hier eher im gehobenen Segment, ebenfalls, wenn auch nicht so ausgeprägt wie im Bereich der Pflege.[9]

Für den Bereich der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung kann konstatiert werden, dass bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen die Anzahl der Berufseinsteiger nach Fachschulabschluss im Bundesdurchschnitt den prognostizierten Bedarfen entspricht, bzw. regional sogar ein Überangebot an Absolventinnen/Absolventen zu erwarten ist. Dieses Szenario wird sich jedoch ändern, wenn in die Qualität und Ausstattung, also u.a. in zusätzliches Personal investiert wird. Außerdem kann nicht abgesehen werden, inwieweit sich die sinkenden Schülerzahlen und die steigende Zahl von Abiturienten/innen auf die Zahl

derjenigen auswirkt, die sich für eine Erzieherausbildung entscheiden.

2.2. Die Freie Wohlfahrtspflege in der Sozialwirtschaft

Arbeiterwohlfahrt, Deutscher Caritasverband, Deutsches Rotes Kreuz, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband und Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland bilden die Freie Wohlfahrtspflege in Deutschland. Auch durch die Freie Wohlfahrtspflege kann die Politik dem Auftrag des Grundgesetzes gerecht werden, Deutschland als sozialen Bundesstaat zu gestalten und Teilhabe zu ermöglichen.

Die sechs Spitzenverbände bieten in rund 105 000 Einrichtungen und Diensten betroffenen Menschen Hilfe und Unterstützung an. 1 673 000 Mitarbeitende sind hauptamtlich für die Freie Wohlfahrtspflege tätig, dazu kommen rund 2 500 000 ehrenamtlich tätige Menschen, die sich freiwillig engagieren. Neben 30 000 Tageseinrichtungen für Kinder, 16 500 Einrichtungen der Behindertenhilfe und 4 500 Einrichtungen und Dienste der Familienhilfe betreibt die Freie Wohlfahrtspflege 1 300 Einrichtungen der Gesundheitshilfe, 6 200 Beratungsstellen und offene Angebote sowie 18 000 Einrichtungen der Altenhilfe, 38 000 Einrichtungen und Dienste der Jugendhilfe und 1 400 Migrationsdienste und Beratungsstellen.

Die Träger der Freien Wohlfahrtspflege zeichnen sich als Arbeitgeber dadurch aus, dass sie ihre Mitarbeitenden an Prozessen beteiligen. Sie übernehmen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verantwortung und verfügen über Ziele und Werte, die sich über lange Traditionen entwickelt haben.

In vielen Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege werden bereits zahlreiche Aktivitäten zur Fachkräftesicherung durchgeführt. Die Träger sind sich bewusst, dass sie ihren Teil beitragen müssen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen und attraktive Arbeitsplätze anzubieten. Bei den Trägern und in den Einrichtungen gibt es gute Konzepte zur Personalent-wicklung, -bindung und -gewinnung, zum Gesundheitsmanagement, zur Gestaltung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen usw., die erfolgreich umgesetzt werden.

3. Potenzielle Zielgruppen für die sozialen Berufe

3.1. Beschäftigte und Jugendliche Migrantinnen/Migranten

Die Ausbildung und Qualifizierung von Menschen, die nach Deutschland zuwandern oder bereits zugewandert sind, kann ein Beitrag zur Fachkräftegewinnung sein, allerdings müssen die Möglichkeiten einer

Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen ausgeschöpft werden. Insbesondere in Regionen mit einem hohen Anteil an Migrantinnen und Migranten in der Gesellschaft ist es wünschenswert, dass auch in Belegschaften der sozialen Einrichtungen Personen mit Migrationshintergrund tätig sind, um den Bedarfen der Klientinnen und Klienten besser gerecht werden zu können.

Eine Anerkennungs- und Willkommenskultur für Migrantinnen und Migranten zu schaffen, ist dafür eine unabdingbare Voraussetzung. Dabei sind auch die Auswirkungen der Fachkräftewerbung auf die Herkunftsländer zu beachten. Die Zuwanderung internationaler Fachkräfte darf auch nicht dazu missbraucht werden, dem bestehendem Handlungs- und Reformdruck im Arbeitsfeld der Altenpflege auszuweichen.

3.2. Berufsrückkehrer und Berufsrückkehrer/innen und Wiedereinstieg

Für Fachkräfte in der Altenpflege ist es nach der Familienphase nicht selbstverständlich, wieder in ihren Beruf als Altenpfleger/in zurückzukehren. Dies ist ein Zeitpunkt, an dem sich viele Altenpfleger/innen beruflich umorientieren. Unzureichende

Kinderbetreuungsmöglichkeiten[10], aber auch neue fachliche Anforderungen im Beruf bilden die Hintergründe für die Entscheidung. Eine Aufgabe für die Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege und die politischen Entscheider wird es sein, die Rahmenbedingungen für Beschäftigte in der Sozialwirtschaft so zu gestalten, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich ist. Die Bindung der Beschäftigten während der Elternzeit ist dabei eine zentrale Aufgabe der Einrichtungen.

3.3. Maßnahmen zur Steigerung des Männeranteils in Care- und Sozialberufen

Die Gewinnung von neuen Zielgruppen für die Pflege- und Sozialberufe ist ein Baustein um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Bislang sind Männer nicht nur im Bereich der Kindertagesbetreuung, sondern in sozialen Berufen insgesamt unterrepräsentiert. Mit zielgruppenspezifischen Werbestrategien und einer aktiven Lobbyarbeit für eine höhere gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung sozialer Berufe sowie attraktiveren Rahmenbedingungen[11] kann die BAGFW dazu beitragen, die Attraktivität der Arbeitsfelder der Sozialwirtschaft auch für Männer zu erhöhen.

3.4. Freiwilligendienst als Möglichkeit zur Personalgewinnung

Das Freiwillige Soziale Jahr bietet seit mehr als 50 Jahren einen festen Rahmen für junge Menschen, um sich in sozialen Einrichtungen zu engagieren und sich beruflich und persönlich zu orientieren. Im Bundesfreiwilligendienst können sich auch Menschen über 27 beteiligen - Menschen, die in der Regel eine Ausbildung und Berufserfahrungen mitbringen. Am Ende des Freiwilligendienstes gibt etwa ein Drittel der Freiwilligen an, einen Beruf im Tätigkeitsfeld ihrer Einsatzstelle anzustreben, weitere 40 % können sich das zumindest teilweise vorstellen. Vor diesem Hintergrund haben die Freiwilligendienste ein ernstzunehmendes Potenzial für die Fachkräftegewinnung in der sozialen Arbeit. Knapp 55.000 junge Freiwillige absolvieren pro Jahr ein FSJ in Einrichtungen und Diensten vor allem der Wohlfahrtspflege, im BFD sind es mindestens 35.000, unter ihnen etwa ein Drittel älter als 27. Die Nachfrage nach Freiwilligendienstplätzen ist in den letzten 10 Jahren immens gewachsen und kann bei entsprechender Öffentlichkeitsarbeit auch unter sich verändernden demographischen Verhältnissen hoch bleiben. Eine gesonderte Betrachtung verdient der BFD für die Altersgruppe der über 27jährigen. Gerade dort, wo deren Anteil sehr hoch ist – bis zu 80% in den östlichen Bundesländern – dominiert das Motiv, über den BFD wieder einen Anschluss an den Arbeitsmarkt zu bekommen. Hier wird es u.a. darauf ankommen, vor allem für die große Altersgruppe der über 55jährigen sinnvolle Möglichkeiten zur beruflichen Orientierung zu bieten, ohne den BFD aufgrund fehlender arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zu instrumentalisieren.

3.5. Menschen mit Behinderung

Dem Fachkräftemangel steht eine hohe Zahl arbeitsloser Menschen mit Behinderung gegenüber. Der allgemeine Aufschwung am Arbeitsmarkt ging in den letzten Jahren an ihnen vorbei, ihre Arbeitslosenquote liegt mit 14 Prozent doppelt so hoch wie die allgemeine Quote. (Quelle: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Kurzinformation: Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen, Bundesagentur für Arbeit, Oktober 2014) Menschen mit Behinderung zukünftig gezielt für Ausbildung und Beschäftigung in sozialen Arbeitsfeldern anzusprechen und zu qualifizieren, kann ein Beitrag zur Fachkräftegewinnung sowie gleichzeitig ein Beitrag zur Unterstützung ihrer gesellschaftlichen Teilhabe bzw. zur Entwicklung eines inklusiven Arbeitsmarktes sein. Um diese win-win-Situation zu erreichen, ist die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen erforderlich. Hierzu gehören u. a. die gezielte Ansprache und Information dieses Personenkreises über Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in sozialen Arbeitsfeldern, die Umsetzung angemessener Vorkehrungen, u. a. durch die Schaffung barrierefreier Ausbildungsstätten und Arbeitsplätze, flexible Gestaltung von Arbeitszeiten sowie die Gewährung von Nachteilsausgleichen, z.B. durch die Finanzierung evtl. erforderlicher Arbeitsassistenz (auch im Rahmen von Praktika) und/oder Lohnkostenzuschüsse.

4. Allgemeine Forderungen zur Fachkräftesicherung

· Anerkennung von tariflichen Regelungen bei den Verhandlungen von Leistungsentgelten

Die Leistungen der Einrichtungen und Dienste werden größtenteils durch die Pflegekassen, die Krankenkassen und durch die öffentlichen Haushalte sowie durch Eigenbeteiligungen der Klienten/innen und Eigenmittel der Träger finanziert. Die Vergütungssätze werden im Rahmen von Verhandlungen festgelegt, bei denen die Kostenträger die Vergütungssätze möglichst gering halten möchten. Tarifliche Personalkosten werden häufig nicht angemessen berücksichtigt, bzw. können trotz grundsätzlich möglicher Anerkennung am Markt nicht realisiert werden.

Dieser Druck auf die Leistungsentgelte und damit auf die tariflichen Regelungen in der Sozialwirtschaft wirkt sich negativ auf die Attraktivität und damit die Wettbewerbsfähigkeit der sozialen Berufe aus. Um die Attraktivität der sozialen Berufe sicherzustellen, ist auch eine ausreichende und faire Entlohnung notwendig.

Bei einer unzureichenden Finanzierung der Dienstleistungen steigt der finanzielle Druck auf die Einrichtungen, da Finanzierungslücken entstehen. Gleichzeitig stehen die Einrichtungen bei der Gewinnung von

Auszubildenden und Fachkräften auch im Wettbewerb mit der gewerblichen Wirtschaft, die Lohnanpassungen einfacher realisieren kann.

Können tarifliche Personalkosten nicht refinanziert werden, führt dies dazu, dass der Träger der Einrichtung mit Eigenmitteln einspringen muss, was auf Dauer existenzgefährdend für die Einrichtung ist. Oder aber die Träger fühlen sich gezwungen aus Tarifverträgen auszusteigen und untertariflich zu zahlen. Ein fairer und ausreichender Lohn muss jedoch gezahlt werden können, um die Attraktivität der sozialen Berufe zu erhalten.

· Aufbau von bundesweit kompatiblen Ausbildungs- und Fortbildungsangeboten

Kompetenzen, die durch Berufstätigkeit, Pflege oder Betreuung in der Familie sowie durch ehrenamtliche Tätigkeit erworben wurden, müssen bei der Umschulung und Weiterqualifizierung zur Fachkraft anerkannt werden. Deshalb ist es sinnvoll, auf der Grundlage eines Kompetenzfeststellungsverfahrens Nachqualifizierungsmaßnahmen als Regelangebot zu etablieren. Kompetenzanerkennungsverfahren erfassen non-formal und informell erworbene Kompetenzen. Dadurch können sie auf formale Qualifizierungsprozesse angerechnet oder für eine berufliche Tätigkeit genutzt werden. Sie sollten als Grundlage für die Zulassung zu Bildungsgängen, Zulassung zu Abschlussprüfungen sowie als Basis für die

Anrechnung von Qualifikationen dienen.

Im Rahmen der BMBF-Initiative „Perspektive Berufsabschluss“ werden modulare Nachqualifizierungsprojekte gefördert, um Personen mit Berufserfahrung verkürzte, auf ihren Erfahrungen aufbauende Qualifizierungsangebote anzubieten, die zu einem anerkannten Abschluss führen. Diese Projekte werden im Rahmen der Modellklausel im AltPflG umgesetzt.

· Schaffung der Möglichkeit, während der schulischen Ausbildung in sozialen Berufen BAföG für die Zweit-Ausbildung bzw. ohne Altersgrenze in Anspruch zu nehmen.

Für schulische Ausbildungen besteht der BAföG-Anspruch nur für die Erst-Ausbildung oder bis zum Alter von 30 Jahren. Die sozialen Berufe sind jedoch häufig auch für Personen interessant, die bereits eine Ausbildung absolviert haben und sich durch persönliche Erfahrungen in der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen für einen sozialen Beruf entscheiden. Für diese Personen besteht oft keine Möglichkeit, BAföG in Anspruch zu nehmen, da sie die Altersgrenze von 30 Jahren überschritten oder bereits eine Ausbildung absolviert haben. Eine Ausbildung kann daher aus finanziellen Gründen häufig nicht absolviert werden.

· Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Finanzierung der Umschulung für die gesamte Ausbildungsdauer in sozialen Berufsfeldern von drei bzw. vier Jahren als Regelinstrument im SGB III

Eine berufliche Neuorientierung nach der Familienphase wird von vielen zu einem Einstieg in eine Altenpflegeausbildung genutzt. Gerade diese Gruppe weist oft einen vergleichsweise langen Berufsverbleib auf.

Umschulungskosten sind durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) nur für zweijährige Ausbildungen förderfähig. Eine Ausnahme bildet die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“, die bis Ende 2015 die Finanzierung der Umschulung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger sichert.

Für alle anderen Ausbildungen mit einer Dauer von drei Jahren wird die Umschulung weiterhin nur für zwei Jahre finanziert, ebenso ab dem Jahr 2016 (voraussichtlich wieder) für die Altenpflege. Eine Verkürzung der Ausbildung in den Pflegeberufen sowie im Erzieherberuf ist jedoch nur mit entsprechender Vorqualifikation möglich.

Um entsprechende Umschulungen zu ermöglichen, ist es erforderlich, dass die Finanzierung der Umschulung zur Alten- bzw.

Krankenpflegefachkraft für die gesamte dreijährige Ausbildung sichergestellt wird. Dazu ist die Förderung der dreijährigen Ausbildung bzw. Umschulung zum/zur Altenpfleger/in bzw. Krankenpfleger/in als unbefristetes Regelinstrument im SGB III einzuführen, auf die ein Rechtsanspruch besteht. Für Personen mit Familienverantwortung ist eine gesicherte Finanzierung über die gesamte Ausbildungsdauer hinweg erforderlich. Das gleiche gilt auch für die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher.

· Sicherstellung und Ausweitung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten

Die Kosten für Kindertagesbetreuung, insbesondere für Kinder unter drei Jahren, können für Familien eine hohe Belastung darstellen. Zugleich sind die Arbeitszeiten im Schichtdienst oftmals nicht mit den Öffnungszeiten der örtlichen Kindertageseinrichtungen vereinbar. Der Ausbau einer bedarfsgerechten Infrastruktur ist daher dringend erforderlich. Eine Möglichkeit, insbesondere mit Blick auf den Umfang und die zeitliche Gestaltung der Betreuungszeiten, ist die Einrichtung von Betriebskitas und/oder die Anmietung von Plätzen in betriebsnahen Einrichtungen durch Träger der Freien Wohlfahrtspflege.

· Wiedereinstiegsprogramme, finanziert u.a. durch die Bundesagentur für Arbeit mit Vermittlung fachlichen Wissens für Soziale Berufe

Eine Hemmschwelle für Wiedereinsteiger/innen nach langen Familienpausen stellt die erforderliche kontinuierliche fachliche Weiterentwicklung dar, da die fachlichen Standards wie z.B. Bildungspläne in den Kitas oder Pflegestandards in der Altenhilfe zwar vorausgesetzt werden, aber nicht immer bekannt sind. Für Personen, die nach einer längeren Familienphase wieder in den Beruf einsteigen möchten, ist es sinnvoll, fachliche Programme für den Wiedereinstieg anzubieten, bei denen insbesondere eine Auffrischung des fachlichen Wissens und eine Vermittlung der aktuell gültigen Standards erfolgt. Die Finanzierung könnte u.a. durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgen.

· Verbesserung der gesellschaftlichen Anerkennung von sozialen Berufen

Im Rahmen von verschiedenen Maßnahmen ist dafür zu sorgen, dass die Attraktivität und die gesellschaftliche Anerkennung der sozialen Berufe steigen. Dies kann erreicht werden durch eine bessere Bezahlung und durch eine Verbesserung der Rahmenbedingungen, z.B. die Erhöhung der Personalschlüssel, die Unterstützung durch Assistenzkräfte sowie mitarbeiter(innen)orientierte Organisation und inhaltliche Gestaltung der Prozesse in den Einrichtungen (z.B. Arbeitszeiten, Betriebskultur).

Reduzierung des bürokratischen Aufwandes. Darüber hinaus sind die Träger aufgerufen, stärker auf persönliche Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten hinzuweisen, Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze bedarfsgerecht zu ermöglichen und befristete Arbeitsverträge möglichst zu vermeiden.

· Erleichterung des Wechsels in Arbeitsfelder der sozialen Arbeit durch Kompetenzanerkennung und eine bessere Durchlässigkeit zwischen den Berufen

Die Durchlässigkeit innerhalb der verschiedenen Qualifikationsebenen eines Berufes entscheidet in erheblichem Maße über dessen Attraktivität. Hierbei darf nicht nur die Durchlässigkeit in den akademischen Bereich in den Blick genommen werden. Um so vielen Menschen wie möglich einen Einstieg in einen sozialen Beruf zu eröffnen, sollten v.a. auch niedrigschwellige Zugangswege zu sozialen Berufen mehr Beachtung erfahren. Durch niedrigschwellige Qualifikationsangebote im Vorfeld der Fachkraftausbildungen werden oft erst Grundsteine für die Weiterqualifizierung im Berufsfeld Pflege gelegt. Wichtig dabei ist, dass die unterschiedlichen Qualifikationen immer anschlussfähig an die nächst höhere Qualifikationsebene sein sollten.

Hierdurch soll ein möglichst unbürokratischer Aufstieg im Berufsfeld ermöglicht werden. Die Attraktivität der Berufe wird auch durch persönliche Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten und die

Arbeitsbedingungen bestimmt.

Derzeit gibt es zwischen den einzelnen Feldern der sozialen Berufe – vor allem der Familienhilfe, Kinder- und Jugendhilfe, Alten- und Behindertenhilfe – zahlreiche Barrieren, die den Wechsel in andere Fachbereiche nahezu unmöglich machen. Obwohl multiprofessionelle Teams die Arbeit in den Diensten und Einrichtungen bereichern und sich fachliche Anforderungen verändern, ist eine Fachkraftanerkennung von Absolvent/innen in anderen Bereichen oftmals nicht oder nur mit erheblichem Aufwand möglich. Die Orientierung an Kompetenzen – wie im europäischen und deutschen Qualifikationsrahmen vorgesehen – könnte hier zu leichteren Übergängen führen.

Bürokratische Hemmnisse für die Fachkraftanerkennung und den Wechsel in andere soziale Felder müssen abgebaut werden. Eine kompetenzorientierte Auswahl des Personals und Zusatzqualifizierungen fördern eine breitere Fachlichkeit in multiprofessionellen Teams. Die Anerkennung von erworbenen Kompetenzen erhöht die Attraktivität der Berufsfelder in der sozialen Arbeit und der Pflege. So werden alternative Karrieremodelle möglich. Hierzu ist die weitere Entwicklung von Kompetenzanerkennungsverfahren bedeutsam.

· Eingliederung in das Berufsbildungssystem

Es ist grundsätzlich zu überlegen, ob die Ausbildung sozialer Berufe im normalen System der beruflichen Bildung, z.B. in Berufsfachschulen verortet werden können. Der Status „Schule besonderer Art“ wie er u.a. noch teilweise für Schulen der Gesundheits- und Krankenpflege und der Altenpflege gilt, birgt viele Nachteile, so bspw. hinsichtlich der Finanzierung, der rechtlichen Stellung oder der fehlenden Anschlussfähigkeit der Abschlüsse an Schulen und Hochschulen.

· Ethisch verantwortliche Anwerbung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften[12]

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege setzt sich dafür ein, dass die Anwerbung von Fach- und Arbeitskräften auf ethischen Grundsätzen erfolgt. Bei den Anwerbungen müssen immer die Gegebenheiten im Herkunftsland, die individuellen Umstände der Person und die Anforderungen in Deutschland berücksichtigt werden. Das heißt, dass der WHO-Kodex berücksichtigt wird, und daher nicht aus Ländern angeworben wird, die selbst mit Gesundheitsfachkräften unterversorgt sind. Auch dürfen Kinder z.B. von Haushaltshilfen nicht unversorgt zurückbleiben.

Von den angeworbenen Personen darf keine Vermittlungsgebühr o.ä. verlangt werden und sie müssen zu gleichen Bedingungen arbeiten und bezahlt werden wie die anderen Beschäftigten in den Einrichtungen.

Es bedarf verlässlicher Arbeitsbedingungen für die Angeworbenen und das Recht der Angeworbenen dauerhaft in Deutschland mit ihren Familien bleiben zu können.

In den Herkunftsländern stehen die Vor- und Nachteile der Migration häufig in einem Spannungsfeld. Denn neben der Gefahr des „brain drain“ können sowohl die finanziellen Transferleistungen von Seiten der Arbeitsmigranten/innen als auch der Transfer von Wissen und Erfahrungen in das Herkunftsland einen positiven Aspekt der Anwerbung darstellen.

Vorstellbar sind beispielsweise Partnerschaftsprogramme mit Wohlfahrtsverbänden in den Herkunftsländern, die mittelfristig zur Verbesserung der dortigen Lebensbedingungen beitragen können. Das internationale Netzwerk der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege bietet sich für Kooperationen mit den betroffenen Drittstaaten in besonderer Weise an.

Eine Option der Fachkräftegewinnung ist eine Ausbildung nach deutschem Recht.

- Schaffung einer Willkommens- und Anerkennungskultur

Für eine erfolgreiche Anwerbung und Arbeitszuwanderung als Fachkraft oder Auszubildende sind intensive Begleitmaßnahmen notwendig: Diese umfassen sowohl eine sprachliche und kulturelle Vorbereitung im Herkunftsland, die sowohl eine Vorbereitung auf den Beruf in Deutschland als auch eine weitere Unterstützung des Spracherwerbs und gegebenenfalls der Begleitung und Beratung in Deutschland beinhaltet. Das sind wichtige Aspekte einer Willkommenskultur.

Hierzu gehört neben dem ausreichenden Angebot von Sprachkursen, das Kennenlernen der deutschen Kultur und des Zusammenlebens. Menschen, die nach Deutschland kommen, um in einem sozialen Beruf zu arbeiten, sollten den Berufsalltag möglichst schon im Vorfeld ihrer Zuwanderung kennen lernen.

Zur Anerkennungskultur gehört, dass die Ressourcen, Fähigkeiten und Erfahrungen der sich Bewerbenden und bereits Beschäftigten mit Migrationshintergrund wahrgenommen und wertgeschätzt werden.

Eine Willkommens- und Anerkennungskultur muss gesamtgesellschaftlich begriffen und rechtlich ausgestaltet werden, um den gleichberechtigten

Zugang zu Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt zu schaffen, rechtliche Gleichstellung zu fördern sowie den Abbau von Diskriminierung voranzutreiben.

Gleichzeitig dürfen Frauen, Männer und Kinder, die aus anderen Ländern nach Deutschland kommen, nicht auf Instrumente volkswirtschaftlichen Erfolgs reduziert werden. Sie sind Subjekte mit Ressourcen, Ansprüchen und Rechten.

- Erleichterungen für Mangelberufe im Sozial- und Gesundheitswesen

Aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der Europäischen Union ist es grundsätzlich möglich, Fachkräfte aus anderen EU-Staaten für eine Tätigkeit in Deutschland anzuwerben. Bei Ausländer/innen aus anderen Staaten hat der bereits seit den 1970er Jahren geltende Anwerbestopp im Grundsatz noch immer Bestand. Allerdings gibt es Ausnahmen, wie die Zuwanderung über die „Blue Card“.

Gem. § 19a AufenthG können Ausländer/innen aus Drittstaaten mit einem Hochschulabschluss ohne Vorrangprüfung eine Arbeit in Deutschland aufnehmen, wenn sie mit dem Jahresgehalt über der in § 41a BeschV genannten Grenze von derzeit 46.400 Euro liegen. Für Mangelberufe gilt

als Grenze 36.192 Euro. In der Definition der Mangelberufe in § 41a Abs. 2 sind u.a. Naturwissenschaftler, Mathematiker, Ingenieure und Ärzte genannt. Es sollten auch nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte sowie akademische und vergleichbare Fachkräfte in der traditionellen und komplementären Medizin (Gruppen 222 und 223 der Internationalen Standardklassifikation der Berufe) sowie Erzieher/innen im Vorschulbereich (Gruppe 2342) und Sozialarbeiter/innen (Gruppe 2635) in Deutschland beschäftigt werden können. Insoweit ist an eine Ausdehnung der Regelung des § 18c AufenthG, der für Ausländer mit Hochschulabschluss und gesichertem Lebensunterhalt gilt, auch auf die Gesundheitsberufe zu denken.

· Vereinheitlichung der Berufsanerkennungsverfahren auf der Grundlage von Kompetenz-Anerkennungsverfahren

Die Qualifikation zur Krankenschwester/zum Krankenpfleger wird nach der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie (2005/36/EG / 2013/55/ EU) innerhalb Europas automatisch anerkannt, wenn sie nach dem Beitritt des Landes zur EU erworben worden ist. Allerdings müssen ausreichende Deutschkenntnisse nachgewiesen werden.

Für die Altenpflege-, die Erzieher/innen-, und die nicht in der EU erworbene Krankenpflegeausbildung bedarf es einer Anerkennung durch die Bundesländer[13]. Hier geht es insbesondere um die Feststellung der Gleichwertigkeit der vorhandenen Qualifikation mit den deutschen Ausbildungen sowie dem Nachweis von ausreichenden Sprachkenntnissen.

Mit dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz wurde ein wichtiger Schritt getan, die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse von Nicht-EU-Ausländern und Ausländerinnen zu verbessern. Allerdings ist die Umsetzung durch die zuständigen Verwaltungen in den Bundesländern noch unzureichend und auch unterschiedlich. Für Arbeitgeber, die Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen beschäftigen wollen, sind einheitliche, transparente und beschleunigte Anerkennungsverfahren notwendig.

Das Angebot, fehlende Teilqualifikationen (auch Praxisphasen) nachzuholen, muss verbessert werden. Die Anerkennungszahlen werden nur steigen, wenn die dafür nötigen Anpassungsqualifikationen angeboten, auf eine sichere finanzielle Grundlage gestellt und ausreichend bekannt gemacht werden.

· Neuregelung der Zulassung zur Ausbildung im Sozial- und Gesundheitswesen für Nicht- EU-Ausländer/innen

Es ist wünschenswert, nicht nur ausgebildete Fachkräfte anzuwerben, sondern Zuwandernden und Angeworbenen auch in Deutschland die Ausbildung zu ermöglichen. Für die Zulassung zur schulischen Ausbildung z.B. in den Bereichen Pflege und Erziehung besteht jedoch derzeit nach § 16 Abs. 5 AufenthG nur in Ausnahmefällen die Möglichkeit einen Aufenthaltstitel zu erlangen. Wird eine Berufsausbildung in Deutschland absolviert, besteht die Möglichkeit, nach Abschluss der Ausbildung und bei einer Anstellung in einer der Ausbildung entsprechenden Tätigkeit von der Ausländerbehörde einen entsprechenden Aufenthaltstitel zu bekommen (§ 16 Abs. 5b AufenthG). Um den Zugang zur Ausbildung für Personen aus Nicht-EU-Staaten zu verbessern, bedarf es einer Änderung des § 16 Abs. 5 AufenthG dahingehend, dass eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der schulischen Ausbildung in der Regel und nicht nur als Ausnahme erteilt wird.

4.1. Altenpflege

Bei den Anstiegen der Ausbildungszahlen in den Gesundheitsberufen war in der Altenpflegeausbildung der höchste Zuwachs zu verzeichnen. Vom Schuljahr 2007/2008 bis zum Schuljahr 2011/2012 ist die Zahl der Auszubildenden dort um 36,2% (Vergleich Krankenpflegeausbildung plus 7,6%) auf 55.966 gestiegen. Trotz dieser Zuwachssteigerungen, wird allen Prognosen zu Folge deutlich, dass der weiter steigende Bedarf hierdurch nicht abgedeckt werden kann. Die Bundesagentur für Arbeit stuft den Altenpflegeberuf als Fachkräfteengpass ein[14]. Neben der Steigerung der

Attraktivität von Berufs- und Bildungswegen, der Qualifizierung geeigneter Seiteneinsteiger und Berufsrückkehrer/innen sowie transparenter und verbindlicher Verfahren zur Anerkennung von Kompetenzen sind weiterhin erhebliche Anstrengungen zur Steigerung der Eintritte in die Altenpflegeausbildung und damit der Ausbildungskapazitäten erforderlich[15].

· Aufhebung der Begrenzung der Zahl der schulischen Ausbildungsplätze in sozialen Ausbildungsberufen von Seiten der Länder

Ausbildung und Qualifizierung stellen nach wie vor die wichtigsten Faktoren zur Fachkräftegewinnung in der Altenpflege dar. Im Bundesgesetz über die Berufe in der Altenpflege ist die Ausbildung bundesweit geregelt. Aufnahmevoraussetzung ist u.a. ein Ausbildungsvertrag mit einer ausbildenden Einrichtung. Der Unterricht findet an Altenpflegeschulen statt, die auch die formale Gesamtverantwortung für die Ausbildung tragen. Daher stellt die Begrenzung der Zahl der schulischen Ausbildungsplätze in der Altenpflege, die in einigen Bundesländern vorgenommen wird, ein wesentliches Hemmnis dar. Die Begrenzung der Ausbildungskapazitäten von Seiten der Länder führt dazu, dass trotz großen Bedarfs, nicht alle geeigneten Personen, die gerne in der Altenpflege tätig werden wollen, die Möglichkeit einer Ausbildung erhalten. Auch Interessierte, die bereits über einen Ausbildungsplatz in einer Einrichtung verfügen, gehen so der Altenpflegeausbildung verloren. Die Aufhebung der Begrenzung der

Ausbildungsplätze ist für die Gewinnung einer gesteigerten Anzahl examinierter Fachkräfte in der Altenpflege unabdingbar notwendig.

- Ausreichende Finanzierung der Altenpflegeschulen

Für die Bereitstellung ausreichender Finanzierungsgrundlagen der Ausbildungsplätze an den Altenpflegeschulen sind die Bundesländer zuständig.

Dabei handelt es sich um länderspezifisch sehr heterogene Systeme. In der Regel werden keine kostendeckenden Finanzierungsgrundlagen für die Altenpflegeschulen, sondern frei festgelegte „Zuschüsse“ bereitgestellt. Dadurch können Finanzierungslücken entstehen, die in manchen Ländern teilweise auch auf die Auszubildenden umgelegt werden. Durch die Erhebung von Schulgeld sinkt die Attraktivität der Ausbildung gegenüber anderen Berufen. Dies kann dazu führen, dass sich Personen trotz bestehender Motivation aus finanziellen Gründen doch für eine andere Ausbildung entscheiden und somit dem Arbeitsmarkt der Altenpflege nicht mehr zur Verfügung stehen. Eine ausreichende Versorgung der Pflege mit Fachkräften ist als gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu bewerten. Es liegt in der Zuständigkeit der Länder geeignete Rahmenbedingungen für eine auskömmliche Finanzierung der Altenpflegeschulen zu schaffen und bestehende Finanzierungslücken zu beseitigen.

· Beteiligung aller Altenhilfeeinrichtungen an der Refinanzierung der praktischen Ausbildungskosten durch eine Ausbildungsumlage zugunsten der ausbildenden Einrichtungen.

Die Refinanzierung der praktischen Altenpflege-Ausbildung in Einrichtungen ist in den Bundesländern unterschiedlich geregelt.

In vielen Bundesländern werden in der stationären Altenhilfe die Kosten für die Ausbildung derzeit über höhere Entgelte im Pflegesatz refinanziert. Dies führt zur Wettbewerbsverzerrung und einer Benachteiligung der ausbildenden Einrichtungen. Demgegenüber ist es erforderlich, die Beteiligung aller Altenhilfeeinrichtungen an der Refinanzierung der praktischen Ausbildungskosten durch eine Ausbildungsumlage zugunsten der ausbildenden Einrichtungen anzustreben. Gegenwärtig wird die Ausbildungsumlage in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen sehr erfolgreich umgesetzt. Alle Altenpflegeeinrichtungen leisten einen Beitrag zur Ausbildung, wodurch die ausbildenden Einrichtungen unterstützt werden und deren Nachteil ausgeglichen wird. Darüber hinaus wäre zu prüfen, in wie weit solche Umlageverfahren vom Erfordernis eines „drohenden Mangels“ an Ausbildungsplätzen entkoppelt werden könnten, um für eine weitere Verbreitung der Entlastung von ausbildenden Einrichtungen auch in anderen Bundesländern zu sorgen.

4.2. Frühkindliche Bildung, Erziehung und Betreuung

Der Bedarf an Erzieher/innen ist seit dem Inkrafttreten des Rechtsanspruches auf einen Betreuungsplatz für Kinder unter drei Jahren kontinuierlich gestiegen. In den letzten Jahren waren die Zuwachsraten für Beschäftigungsverhältnisse in den Kindertageseinrichtungen so hoch wie noch nie. Bislang gehört das pädagogische Personal für Kindertageseinrichtungen nicht zu den Mangelberufen, d.h. der Personalbedarf kann (noch) bundesweit gedeckt werden. Allerdings gibt es erhebliche regionale Disparitäten. Die Suche nach geeignetem Personal gestaltet sich vor allem in den Ballungsräumen sehr schwierig.

Die Personalbindung und die Schaffung von förderlichen Rahmenbedingungen sind für Beschäftigte in der Kindertagesbetreuung von besonderer Bedeutung. Nach ein bis zwei Jahren im Tätigkeitsfeld verlassen viele pädagogisch Tätige das Arbeitsfeld wieder und wechseln in andere Berufe und Branchen. Die nun folgenden Maßnahmen dienen dazu, die Qualität der Arbeit zu verbessern.

- Erhöhung der Personalausstattung in den Kindertageseinrichtungen

Die Personalschlüssel sind in den Bundesländern sehr unterschiedlich und unterscheiden sich vor allem zwischen den westlichen und den östlichen Bundesländern erheblich. Sie haben sich zwar in den letzten Jahren leicht

verbessert, eine weitere Verbesserung ist grundsätzlich und insbesondere in den östlichen Bundesländern notwendig, da sie eine zentrale Bedeutung für die Gewährleistung der pädagogischen Qualität hat und zur Gesunderhaltung und Bindung des dringend benötigten Fachpersonals beitragen kann. Der Wunsch vieler Beschäftigter in den östlichen Bundesländern, den Beschäftigungsumfang zu erhöhen, zeigt, dass hier personelle Ressourcen vorhanden sind. Allerdings erfordert eine Erhöhung der Personalschlüssel eine Anpassung der gesetzlichen Landesregelungen sowie der Finanzierungsgrundlagen.

· Bedarfsgerechte Arbeitszeiten ermöglichen

Veränderte und ausgeweitete Angebotsformen der Kindertagesbetreuung erfordern auf der einen Seite eine flexible Arbeitszeitgestaltung. Auf der anderen Seite gibt es unterschiedliche Bedarfe der Mitarbeitenden an die Arbeitszeitgestaltung. Es kann nicht grundsätzlich von einem Wunsch der Beschäftigten nach Ausweitung der Teilzeit hin zu Vollzeit bzw. vollzeitnaher Beschäftigung (mindestens 32 Wochenstunden) ausgegangen werden. Der Bedarf von Teilzeit und Vollzeit verändert sich im Berufsverlauf und orientiert sich an den jeweiligen Lebensphasen. Darüber hinaus gibt es eine unterschiedliche Bedarfsorientierung zwischen den ost- und westdeutschen Bundesländern. Kindertageseinrichtungen befinden sich in dem schwierigen Spannungsfeld zwischen pädagogischen Anforderungen der Betreuung der Kinder, einer Dienstleistungsfunktion gegenüber den Eltern sowie den

finanziellen und lebensphasenorientierten Bedarfen der Beschäftigten. Der Aufbau von verlässlichen Arbeitszeit- und Betreuungsstrukturen ist an eine entsprechende finanziell zuverlässige Ausstattung gebunden.

- Vergütung und gesellschaftliche Anerkennung

In den letzten Jahren erlangte die frühkindliche Bildung, Erziehung und Betreuung eine wachsende Bedeutung. Somit sind auch die Erwartungen und Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen gestiegen. Allerdings spiegeln sich diese gewachsenen Anforderungen nicht in der bisherigen tariflichen Bewertung der Tätigkeit von Erzieher/innen wider. Die tarifliche Eingruppierung hat sich trotz der gestiegenen Anforderungen durch den Bildungsauftrag der Kindertageseinrichtungen noch durch die Einordnung des Berufes in die Stufe 6 des DQR geändert.

Darüber hinaus gibt es immer mehr Beschäftigte mit einem akademischen Abschluss in Frühpädagogik. Gleichzeitig müssen aber Karrierewege für die Fachkräfte ohne akademischen Abschluss bestehen bleiben bzw. durchlässige kompetenzbasierte Weiterbildungsangebote geschaffen werden.

· Förderung von Alternativen zur Vollzeitausbildung – weiterer Ausbau der Praxisintegrierten Ausbildung

Für die Ausbildung zur/zum/r Erzieher/in gibt es einen bundesweiten Standard, der in der „Rahmenvereinbarung über Fachschulen“ der Kultusministerkonferenz festgelegt ist, die Umsetzung liegt bei den Bundesländern. Zumeist wird die Ausbildung im Rahmen einer zwei- bis dreijährigen vollzeitschulischen Ausbildung, an die ein einjähriges Berufsanerkennungsjahr anschließt, durchgeführt. Eine Vergütung der schulischen Ausbildung erfolgt nicht, stattdessen ist teilweise ein Schulgeld durch die Auszubildenden zu entrichten. Nur im Berufsanerkennungsjahr kann eine Vergütung durch die Einrichtung bezahlt werden, wobei es auch hierfür unterschiedliche Regelungen in den Ländern gibt. Diese Art der Ausbildung ist für berufliche Um- oder Quereinsteiger und Personen, die das klassische Ausbildungsalter überschritten haben, wenig attraktiv. In der praxisintegrierten Ausbildung, in der vergleichbar mit der Dualen Ausbildung eine Ausbildungsvergütung bezahlt wird, sind die Auszubildenden während der gesamten Ausbildung bereits in einer Einrichtung beschäftigt. Diese Möglichkeit der Ausbildung besteht bislang nur in einigen Bundesländern. Um die Attraktivität der Ausbildung zu erhöhen sollte dieses Angebot weiterausgebaut werden.

4.3. Krankenpflege

· Personalausstattung, Arbeitsbedingungen, Anhaltszahlen

Der Gemeinsame Bundesausschuss und die Länder machen inzwischen zahlreiche Strukturvorgaben, wie viel Personal vorzuhalten ist. Die Krankenhäuser und die Verbände stellen sich offen und konstruktiv dieser Diskussion und sind bereit, an der Entwicklung von Personalanhaltszahlen (z.B. auf der Basis der im Jahr 1993 eingeführten Pflege-Personalregelung) mitzuwirken. Ausreichende personelle Ressourcen sind Grundvoraussetzung für eine pflegerische Versorgung und Behandlung der Patienten auf hohem qualitativem Niveau. Alle Anstrengungen müssen darauf gerichtet sein, qualifiziertes Personal zu gewinnen, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen und eine Refinanzierung der Kosten zu gewährleisten.

Der Wandel der Ausbildung ist notwendig. Durch eine kürzere Verweildauer im Krankenhaus müssen immer mehr ältere Menschen in stationären Pflegeeinrichtungen und durch ambulante Pflegedienste medizinisch weiterversorgt werden. Gleichzeitig steigt die Zahl älterer Patienten in den Krankenhäusern. In der Akutversorgung sind daher mehr sozialpflegerische und gerontologische Kenntnisse notwendig.

---

[1] Die Erhebung erfolgt alle vier Jahre, aktuelle Zahlen sind erst 2015 verfügbar.

[2] Vgl. Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014 (wiff, Autorengruppe Fachkräftebarometer, 2014)

[3] Vakante Stellen in der Altenpflege können im Durchschnitt erst nach 129 Tagen besetzt werden, auf 100 gemeldete Arbeitsstellen kommen nur 44 Arbeitslose. Für die Krankenpflege ist die Situation zwar entspannter, doch auch hier kommen auf 100 freie Stellen lediglich 84 Arbeitslose.

[4] Siehe auch „Altenpflege in Deutschland-Ethisch vertretbare Anwerbung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften in der Pflege“, BAGFW, Juli 2014

[5] Vgl. Berufsbildungsbericht 2014, S. 62 www.bmbf.de/pub/bbb_2014.pdf, Im Schuljahr 2013/2014 ist die Zahl der Eintritte in eine Altenpflegeausbildung um 14,2% im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. In jenem Jahr begannen 26.740 Menschen eine Altenpflegeausbildung und damit so viele wie noch nie zuvor (vgl. Zwischenbericht zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege 2015 unter <link http: www.bmfsfj.de bmfsfj>www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aeltere-menschen,did=212456.html)

[6] Vgl. Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014

[7] Die Bundesagentur für Arbeit stellt in ihrer Fachkräfteengpassanalyse vom Dezember 2013 fest, dass sich in den Gesundheits- und Pflegeberufen in nahezu allen Bundesländern eine deutliche Mangelsituation zeigt, insbesondere in der Altenpflege. Vakante Stellen können im Durchschnitt erst nach 131 Tagen besetzt werden, auf 100 gemeldete Arbeitsstellen kommen nur 39 Arbeitslose. Für die Krankenpflege ist die Situation zwar entspannter, doch auch hier kommen auf 100 freie Stellen lediglich 76 Arbeitslose.

[8] Roland Berger, 2012, pwc: „112 und keiner hilft“, 2013: Die

Unternehmensberatungen pwc und Roland Berger schätzen den Fachkräftemangel im ärztlichen Dienst bis zum Jahr 2030 auf rund 110 000. Damit wäre rund ein Drittel der Stellen nicht mehr besetzt. Im Bereich der Pflegekräfte wird der Fachkräftemangel im Jahr 2030 auf rund 575 000 geschätzt. Damit bliebe rund jede zweite Stelle unbesetzt.

[9] Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft. Eine empirische Studie 2012, in: www.sonderpaedagogik.uni-wuerzburg.de/fileadmin/06040030/Downloads/Ratz/Studie_Fachkraeftemangel_2012_Ergebnisse_Langfassung_01.pdf

[10] Z.B. Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die den Arbeitszeiten ebenso wie den Qualitätsansprüchen der Eltern entsprechen

[11] Z.B. die Kampagne „Profis für die Kita“

[12] Vgl. BAGFW, Altenpflege in Deutschland. Ethisch vertretbare Anwerbung von ausländischen

Arbeits- und Fachkräften in der Pflege, Berlin 16.07.2014

[13] Für in Europa erworbene Abschlüsse auf der Basis der Berufsanerkennungsrichtlinie und bei in Drittstaaten erworbenen Qualifikationen auf der Basis des Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (Anerkennungsgesetz).

[14] Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung Februar 2014, Arbeitsmarkt Altenpflege: 100 gemeldete Stellen / 42 arbeitslose Altenpflegefachkräfte (Engpassberuf: Angebot deutlich höher als

Nachfrage, hohe Vakanzzeiten)

[15] Im Rahmen der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege wurde eine jährliche Steigerung der Ausbildungseintritte um 10 Prozent vereinbart ausgehend von einer Größenordnung von rund 23.500 Neueintritten im Schuljahr 2010/11.

Dateien

Gemeinsame_Positionierung_zur_Fachkraeftegewinnung_final.pdf
104 KB

Zum Seitenanfang