

Stellungnahme der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege zur Anhörung des Ausschusses Familie, Kinder, Jugend und des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales am 02.11.2021 zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

**Zukunft der Care-Arbeit in NRW sichern – Fachkräftemangel jetzt bekämpfen!
Drucksache 17/14256**

Zur Ausgangslage und den Feststellungen:

Die Informationen, Bewertungen und Feststellungen unter I und II werden umfänglich von der Freien Wohlfahrtspflege geteilt. Ergänzt werden kann diese umfangreiche Aufstellung noch durch die Analyse und die statistischen Daten der Bundesagentur für Arbeit. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Themen-im-Fokus/Fachkraeftebedarf/Fachkraeftebedarf-Nav.html>

Dort finden sich aktualisierte Zahlen, Tabellen und Diagramme für einzelne Berufe auf Länderebene heruntergebrochen sowie Engpassanalysen.

Ausgeführt wird dort:

„Der demografische Wandel und die in den letzten Jahren wachsende Beschäftigung haben in Deutschland den Blick verstärkt auf die Fachkräftesituation gelenkt. Arbeitgeber signalisieren, dass die Besetzung offener Stellen zunehmend schwerer fällt. Gleichzeitig gibt es keine allumfassende Kennzahl zur Messung von Engpässen. Politik, Wirtschaft und Gesellschaft bedürfen aber einer objektiven Entscheidungsgrundlage, wie sich die Fachkräftesituation berufsfachlich und regional darstellt.

Die aufgeführten Indikatoren stellen eine Möglichkeit dar, die aktuelle, regionale Fachkräftesituation zu analysieren. Sie basiert auf Statistikdaten der Bundesagentur für Arbeit, wie gemeldete Stellen und registrierte Arbeitslose. Diese Daten bilden den Markt zu einem wesentlichen Teil ab, aber nicht vollständig: So wird auf der einen Seite nur etwa jede zweite offene Stelle der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Auf der anderen Seite werden – bei Fokussierung auf Arbeitslose – wichtige Fachkräfteresourcen nicht einbezogen, wie etwa Studien- und Ausbildungsabsolventen, Personen, die aus der Stillen Reserve in den Arbeitsmarkt zurückkehren, oder Teilzeitkräfte, die ihre Arbeitszeit gerne ausweiten würden.“

Und am 23.10.21 wurde in der Tagesschau berichtet:

“Laut der Bundesagentur für Arbeit besteht in Deutschland ein großer Mangel an Arbeitskräften. Besonders fehle es an ausgebildeten Fachkräften. Vonseiten der Wirtschaft wird deshalb eine gezielte Einwanderung gefordert“. Weiter wurde ausgeführt, dass 1,2 Millionen Arbeitskräfte gesucht werden, davon seien zwei Drittel Fachkräfte. Hingewiesen wird auf Daten des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), wonach die Fachkräftelücke mit 18.300 Personen bei Sozialpädagog*innen am größten sei, gefolgt von den Bereichen der Alten- und Krankenpflege.¹

¹ <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/arbeitskraefte-mittelstand-einwanderer-mangel-101.html> vom 23.10.2021

Freie Wohlfahrtspflege NRW

Das Problem des Fachkräftemangels ist kein neues Problem; dass es nach wie vor keine solide Datengrundlage gibt, ist misslich. Die Datengrundlage allein liefert keine Lösungen für das alle Bereiche der sozialen Arbeit erfassende Problem.

Zudem tragen im sozialen Sektor Veränderungen durch Gesetze im Bereich der Pflege, des Ganztags in Schulen oder der Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu einem höheren Personalbedarf bei, die zurzeit nicht erfasst werden. So werden laut einer Studie der DJI und der TU Dortmund in NRW knapp 7.500 zusätzliche Vollzeitstellen benötigt, um den vollständigen Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz im Grundschulalter ab dem Schuljahr 2029/30 zu erfüllen.

In der Ausgangslage wird festgestellt, dass es notwendig ist, die Arbeitsbedingungen zu verändern, um Arbeitsbelastungen und Arbeitsintensität zu verändern. Gesellschaftliche und finanzielle Wertschätzung sowie die Möglichkeit gestalten, entwickeln und mitbestimmen zu können, werden ebenfalls genannt, um die Attraktivität der Arbeit zu erhöhen.

Auch dies wird von der Freien Wohlfahrtspflege und deren Mitarbeitenden, insbesondere aus der Pflege, seit Jahren wiederholt. Im Kontext des Offenen Ganztages wird für bessere Arbeitsbedingungen und eine andere Entlohnung gestritten schon seit längerer Zeit gestritten (Kampagne „Gute OGS darf keine Glücksache sein“) und die Erweiterung der Kapazitäten bei den Ausbildungsplätzen und der Aufstockung der Lehrkräfte wird immer wieder im Kontext von Stellungnahmen und Problemdarstellungen angeführt.

Deutlich wird, dass der Fachkräftemangel ein allumfassendes und komplexes Problem darstellt, das sich nicht mit einem einfachen Ursachen-Wirkungsschema lösen lässt und nicht für jedes Arbeitsfeld einzeln angegangen werden kann. In der Praxis zeigt sich u.a. sehr deutlich, dass der Fachkräfte- und Personalmangel bereits so groß ist, dass eine Verbesserung der Arbeitssituation der Mitarbeitenden und damit auch der gesamten Qualität der Arbeit nicht auf kurzem Weg und mit wenigen Maßnahmen z.B. Supervision zu erreichen ist

Unter III Beschluss sind zahlreiche Forderungen aufgeführt, die untergliedert sind in die unterschiedlichen Arbeitsfelder und Berufszweige. Dies ist aus Sicht der Freien Wohlfahrtspflege als Raster zwar geeignet, in Hinsicht auf eine Gesamtlösung reicht dies nicht aus. So sind bei der Aufzählung der Care Berufe die Mitarbeitenden der stationären/teilstationären/ und ambulanten Erziehungshilfe nicht aufgeführt worden oder waren nicht im Blick.

Viele Forderungen sind auf alle Arbeitsbereiche anzuwenden und betreffen Ausbildungs- und Studienplätze, die Begleitung und Anleitung von Auszubildenden und Studierenden, die Lehr- und Lerninhalte, die Finanzierung sowohl der Ausbildungsstätten als auch die Sicherung des Lebensunterhalts sowie Fort- und Weiterbildungen usw.

Im Folgenden einige Beispiele:

- Supervision und Intervision für alle Care-Bereiche. Zur Verbesserung der Arbeitssituation von Mitarbeitenden in allen Care-Bereichen ist eine flächendeckende

Super- bzw. Intervision sicherlich sehr sinnvoll. Gleichzeitig müssen aber auch die zeitlichen und finanziellen Ressourcen geschaffen werden. Aufgrund der personell angespannten Situation in vielen Einrichtungen ist dies für die Kollege*innen vor Ort häufig nur unter großen Mühen und mit Belastungen der Teams möglich.

- Auszubildende/Praktikant*innen/ Studierende sind während der Zeit Lernphase zu begleiten und zu unterstützen und ebenso in der Praxisphase. Dies kann dazu beitragen, dass die Abbruchquoten geringer werden.
- Insbesondere sollten duale Studiengänge entstehen, auch um Quereinsteigern die Möglichkeit eines Berufswechsels zu ermöglichen. Wobei es hierfür auch einen Ausbau in der Ausbildung der Lehrenden für diese Fächer bedarf. Auch hier herrscht in NRW ein großer Mangel.
- Ausbildung/Studium und Praxis ist miteinander zu verknüpfen. „Praxischock“ wird verringert. Anpassung der Lehr- und Lerninhalte an die Praxis. Hier ein Beispiel und eine Lösung aus den Hilfen für Erziehung:

„Die Hilfen zur Erziehung sind mancherorts eklatant vom Fachkräftemangel betroffen, der zum Teil in der Reduzierung von Plätzen oder gar der Schließung von Angeboten mündet. Für ausgeschriebene Stellen gibt es kaum passende Bewerber*innen. Dies liegt sicherlich auf der einen Seite an den Rahmenbedingungen der Tätigkeit (z.B. Schichtdienst), auf der anderen Seite stellen wir fest, dass die Ausbildungs- und Studiengänge die Absolvent*innen nicht unbedingt für eine Tätigkeit in den Hilfen zur Erziehung qualifizieren. So liegt der Schwerpunkt der Erzieher*innen-Ausbildung oftmals auf dem Elementarbereich. Für die Mitarbeiterqualifizierung hat sich daher ein Training-on-the-Job bewährt; dies wird jedoch nicht refinanziert. Auch können Studierende erst ab dem 5. Fachsemester als Fachkraft eingesetzt werden. Der Einsatz dieser jungen Menschen würde aber die Fachkräfte entlasten und gleichzeitig die Auszubildenden/Studierenden auf eine Tätigkeit in diesem Bereich vorbereiten. Eine Erhöhung der jeweiligen Betreuungsschlüssel wäre hierfür notwendig.“

Im Bereich der Kindertagesbetreuung ist es nach Ansicht der LAG FW notwendig, nicht nur die Kitas in den Blick zu nehmen. Die Trias von Erziehung, Bildung und Betreuung, die dort die Arbeit der pädagogischen Fachkräfte prägt, ist ebenso wichtig für die Arbeit der Mitarbeiter*innen in der OGS.

- Finanzierung des Lebensunterhalts für z.B. Studierende in der Pflege durch Stipendien, Erweiterung des BAföG und kostenfreie Ausbildung.
- Randzeiten für Kinderbetreuung ausbauen und auf Studien- und Ausbildungszeiten anpassen.
- Anerkennung von Abschlüssen aus anderen Ländern beschleunigen, Übergangsprogramme schaffen, die auf den Kenntnissen aufsetzen und diese hinsichtlich des erforderlichen Fachwissens entwickeln.

Für die Pflegeausbildung im Besonderen gilt es,:

- die Refinanzierung der Miet- und Investitionskosten der Pflegeschulen fest zu verankern.
- die staatlich anerkannte Pflegeschulen anzuerkennen (Bundesebene), damit die berufliche Weiterbildung sowie die stillen Reserven vor Ort nutzbar gemacht werden

Freie Wohlfahrtspflege NRW

können sowie weitere Mittel für die Digitalisierung in Aus-; Fort- und Weiterbildung sicherzustellen.

- eine angemessene Pflegepersonalbemessung und deren Refinanzierung in allen Pflegesettings zu etablieren.
- dass sich die Mehrpersonalisierung durch den § 113 für die Assistenzkräfte nicht einschränkend auf die generalistische Fachkraftausbildung auswirken darf.
- den Wertschöpfungsanteils in der generalistischen Pflegeausbildung wegfallen zu lassen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der Fachkräftemangel hinreichend bekannt ist. Viele Hinweise und Studien zu möglichen Lösungen liegen ebenfalls vor. Allerdings fehlt eine Gesamtstrategie, die mit einem Care-Bericht nicht gelöst werden kann. Es braucht eine Fachkräfteoffensive im gesamten Bereich der sozialen Arbeit.

Die Freie Wohlfahrtspflege schlägt vor, eine Strategie unter der Beteiligung von Freier Wohlfahrtspflege und anderen Akteuren zu erarbeiten, die lang-, mittel und kurzfristige Ziele und Maßnahmen enthält, die sowohl in der Entstehung als auch in der Umsetzung wissenschaftlich begleitet wird.

Ebenso ist es notwendig die Vorschläge von den Mitarbeitenden in den Mangelberufen einzubeziehen und umzusetzen. Aus Sicht der FW springt eine Image-/Werbekampagne ohne tatsächliche Veränderungen bei den Rahmenbedingungen der Ausbildung und in den Institutionen und Einrichtungen zu kurz.

Köln, 26.10.2021