

# Fachkräftesicherung in Pflege und Sozialer Arbeit



## ■ Editorial

Pflege und soziale Unterstützung sind Grundformen gegenseitiger Hilfe in menschlichen Gemeinschaften. Als Dienstleistungen bedeuten Care- und Fürsorgetätigkeiten aber weitaus mehr: Sie stellen die Basis für das Funktionieren von Gesellschaft dar. Ohne sie gäbe es keine leistungsfähige Wirtschaft und keinen hohen Lebensstandard. Die Entwicklung der Pflege-, Gesundheits- und sozialen Berufe ist also nicht nur Folge, sondern auch Voraussetzung der Arbeitsteilung in modernen Gesellschaften. Ein Grund hierfür ist, dass ohne institutionalisierte Pflege und soziale Unterstützung die Opportunitätskosten für die Helfenden im familiären Verbund zu hoch wären: Wer pflegt oder andere unterstützt, kann diesen Teil seiner Arbeitskraft an anderen Stellen nicht mehr einsetzen, ist weniger mobil und meist für längere Zeit gebunden.



Institutionalisierte Pflege, Kinderbetreuung und soziale Unterstützung sind durch ihre Entlastungsfunktion auch ein wichtiger Faktor für die Entwicklung weiblicher Bildung und Berufstätigkeit. Die Entwicklung der Sozial- und Pflegeberufe hat also auch dazu beigetragen, die soziale Ungleichheit zwischen Männern und Frauen zu mindern. Doch auch das Gegenteil stimmt: Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung trägt zur Befestigung sozialer Ungleichheit bei. Frauen sind in Berufen des Pflegens, Helfens und Betreuens stark überrepräsentiert und damit in Berufen mit vergleichsweise niedrigen Einkommen. Kurz zusammengefasst: Damit ein Teil der Frauen beruflich erfolgreich wird, muss ein anderer Teil zurückstecken. Diese Gerechtigkeitslücke kann nur geschlossen werden, wenn die Entlohnung der Pflege- und Sozialberufe weiter substantiell steigt. Und dies ist auch langfristig die Voraussetzung für eine befriedigende Fachkräftesicherung in diesen Berufen.

*Prof. Dr. Peter Buttner  
Herausgeber*



# ARCHIV

für Wissenschaft  
und Praxis  
der Sozialen Arbeit

**Vierteljahressheft zur Förderung  
von Sozial-, Jugend- und  
Gesundheitshilfe**

**Berlin • 53. Jahrgang • Nr. 2/2022**

Begründet von  
Prof. Dr. Hans Achinger

Herausgegeben von  
Prof. Dr. Peter Buttner

im Auftrag des Deutschen Vereins  
für öffentliche und private  
Fürsorge e.V.  
Michaelkirchstraße 17/18  
10179 Berlin  
www.deutscher-verein.de

ISSN 0340 - 3564  
ISBN 978-3-7841-3490-1

Redaktion: Dr. Sabine Schmitt  
Tel. (030) 6 29 80-319  
Fax (030) 6 29 80-351  
E-Mail: s.schmitt@deutscher-verein.de

Das Archiv für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit erscheint vierteljährlich. Der Bezugspreis beträgt 42,70 € (für Mitglieder des Deutschen Vereins 25,90 €) jährlich; Einzelheft 16,00 € (für Mitglieder 13,00 €) inkl. MwSt. zzgl. Versandkosten. Anmeldungen zur Mitgliedschaft nimmt die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins entgegen.

Die Auslieferung erfolgt über den Lambertus-Verlag GmbH  
Postfach 1026, 79010 Freiburg,  
Tel. 0761-36825-0  
info@lambertus.de

Alle Rechte, auch das der Übersetzung, sind vorbehalten.

Druck:  
Stückle Druck und Verlag, Ettenheim

V.i.S.d.P.: Michael Löher

Abbildung Titelseite:  
Adobe Stock/Yuri Tuchkov

## Inhalt

Johanna M. Pangritz, Julia Schütz  
**Soziale Arbeit als Beruf: zum Verhältnis von weiblicher Konnotation und sozialer Anerkennung . . . . . 4**

Annett Herrmann  
**Berufliche Bildung und Qualifizierung von Fachkräften im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen . . . . . 16**

Kirsten Fuchs-Rechlin, Angélique Gessler, Pascal Hartwich  
**Quantitative Bedarfe decken – Qualität sichern: Herausforderung Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung in der Frühen Bildung . . . . . 34**

Elena Tsarouha, Jutta Mohr, Karin Reiber  
**Die neue Pflegeausbildung als Strategie zur Fachkräftesicherung? Ziele, Chancen und Risiken . . . . 46**

Renate Schäfer-Sikora  
**Personalgewinnung und -bindung im ASD: Strategien des Jugendamtes der Stadt Köln . . . . . 58**

Katja Schmidt  
**Der Pflegenotstand als Indikator einer Krise der Sorgearbeit – Perspektivwechsel auf die Ressourcen der Arbeitsgesellschaft . . . . . 66**

Gefördert vom:

 Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

## Soziale Arbeit als Beruf: zum Verhältnis von weiblicher Konnotation und sozialer Anerkennung

Der folgende Beitrag erläutert die Genese Sozialer Arbeit als Frauenberuf entlang einer qualitativen, quantitativen und historischen Perspektive. Zudem zeigt er anhand empirischer Befunde auf, dass die Konnotation als Frauenberuf mit dem individuellen Anerkennungserleben der Fachkräfte verknüpft ist.

Die Autorinnen sind sich der Problematik des Begriffs „Frauenberuf“ bewusst. Frauen- und Männerberufe werden als Konstruktionen begriffen, die zu einem erheblichen Teil die geschlechtliche Identität mitgestalten und entlang derer sich gesellschaftliche Machtverhältnisse zeigen. Daher wird im weiteren Verlauf des Beitrags weiterhin auf dieses Konstrukt zugegriffen, um den Zusammenhang mit Abwertungs- und Anerkennungsmechanismen zu verdeutlichen.

Nicht erst seit Einsetzen der Covid-19-Pandemie 2020 wird der gesellschaftliche Status von Sozial- und Erziehungsberufen, sowie pflegenden Berufen, sogenannten (fürsorgenden) Frauenberufen, öffentlich und politisch diskutiert. Denn wie Karin Gottschall (2018, 361) es formuliert: „Die Arbeitswelt ist nicht geschlechtsneutral“, und entlang vergeschlechtlichter Berufsbilder und damit verbundener Aufgabenbeschreibungen werden Wertschätzung, Anerkennung und Prestige, auch in finanzieller Hinsicht, verhandelt. Sichtbar wird dies beispielsweise an den Protesten im November 2021 in Berlin. Dort gingen etwa 6.000 Fachkräfte aus dem Feld Erziehung und Bildung auf die Straße, um für bessere Arbeitsbedingungen und mehr gesellschaftliche Anerkennung zu protestieren (Berliner Zeitung 2021).

Die Soziale Arbeit als Frauenberuf und *gendered profession* (für einen Überblick vgl. Engelfried/Voigt-Kehlenbeck 2010) ist durch ein Anerkennungsbestreben charakterisiert, das heißt das Bestreben, seitens Praxis und Disziplin zur gesellschaftlichen Aufwertung des Handlungsfeldes beizutragen. Aktuell wird das Thema gesellschaftliche Fürsorge oder Care und die damit verbundene Anerkennung des Feldes der Sozialen Arbeit wieder stärker in den Mittelpunkt gerückt (Bomert et al. 2021). Der Beitrag ist diesem Diskurs zugehörig und bearbeitet in einem ersten Schritt die Frage, warum Soziale Arbeit nach wie vor als Frauenberuf begriffen wird, und zeigt im zweiten Schritt unter Bezugnahme auf empirische Studien, welche Auswirkungen dieses Verständnis auf das Anerkennungserleben für die Beschäftigten im Feld besitzt. Hierfür wird zunächst die Verschränkung von Arbeit und Geschlecht betrachtet, um davon ausgehend Soziale Arbeit als Frauenberuf zu bestimmen. Dabei nehmen quantitative, inhaltliche

und historische Aspekte eine wesentliche Rolle bei der Bestimmung von Sozialer Arbeit als Frauenberuf ein. Der Beitrag schließt mit Überlegungen dazu, welche Strategien die sozialen Akteur/innen selbst zur Anerkennungssteigerung wählen könnten.

## Was ist ein Frauenberuf? Impulse aus der Geschlechterforschung zur Verschränkung von Arbeit und Geschlecht

Erwerbsarbeit war von Beginn an eine Schlüsselkategorie für die Frauen- und Geschlechterforschung zur Erklärung sozialer Ungleichheit und der Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern (Degele 2005). Zentrale Leitfragen waren und sind: „Was wird überhaupt als Arbeit gesehen?“ und: „Wie werden diese Tätigkeiten gesamtgesellschaftlich und volkswirtschaftlich bewertet?“ (Scheele 2019, 754). Erste Auseinandersetzungen im westdeutschen Diskurs fokussierten daher das androzentristisch geprägte Arbeitsverständnis und versuchten dieses um eine (feministische) weibliche Perspektive zu erweitern. Die alltägliche und wissenschaftliche Gleichsetzung von Arbeit mit Erwerbsarbeit und der damit systematischen Ausblendung privater Fürsorgearbeit, die maßgeblich von Frauen geleistet wurde (und nach wie vor wird), stand zunächst im Zentrum der kritischen Betrachtung (Gottschall 2018, 368). Denn mit der Unsichtbarkeit der notwendigen Reproduktionsarbeit ging nicht nur eine geringe Wertschätzung, sondern eine strukturelle Benachteiligung von Frauen einher.

Dass jede Arbeit ein Geschlecht hat, wird nicht nur anhand der Trennung von privater und öffentlicher Sphäre und der damit verbundenen Bewertung von „richtiger Arbeit“ deutlich, sondern auch an der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Entlang der horizontalen Segregation zeigt sich zum einen, dass sich Frauen und Männer in bestimmten Berufsfeldern sammeln, welche dann als sogenannte Frauen- oder Männerberufe bezeichnet werden. Zum anderen zeigt die vertikale Segregation, dass das Geschlecht als „Platzanweiser“ (Aulenbacher 2008) hinsichtlich der statusbezogenen betrieblichen Position fungiert (Gottschall 2018, 374). Anhaltende Diskussionen um sogenannte Frauenquoten und Frauen in Führungspositionen veranschaulichen die Wirksamkeit von Geschlecht und die damit zusammenhängenden Macht- und Ungleichheitsverhältnisse, die sich in der Logik und Organisation



**Dr.in Johanna M. Pangritz** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrgebiet Empirische Bildungsforschung an der FernUniversität in Hagen. E-Mail: johanna-maria.pangritz@fernuni-hagen.de



**Prof.in Dr.in Julia Schütz** ist Professorin für Empirische Bildungsforschung an der FernUniversität in Hagen und Leiterin des Lehrgebiets Empirische Bildungsforschung. E-Mail: julia.schuetz@fernuni-hagen.de

des Arbeitsmarktes fortschreiben. So verweist Nina Degele (2005, 18) darauf, dass das gesamtgesellschaftliche Kräfteverhältnis der Geschlechter sich recht genau auf dem Arbeitsmarkt und durch Arbeit widerspiegelt. Die Bezeichnung „Frauenberuf“ verweist also nicht nur darauf, dass diese Berufsfelder mehr von Frauen bevorzugt werden, sondern dass sie in einem hierarchischen Verhältnis zu „Männerberufen“ stehen und um ihre gesellschaftliche Anerkennung kämpfen müssen. Das ungleiche Verhältnis äußert sich unter anderem in der Konzeption von Frauenberufen als sogenannte Zuverdienstmöglichkeit, d.h. auch bei Vollerwerbstätigkeit kann in der Regel kein existenzsicherndes Einkommen erzielt werden (Gottschall 2018). Zudem bieten Frauenberufe weniger Aufstiegsmöglichkeiten (Feldhoff 2006) oder müssen um ihre Anerkennung als eigenständige Profession ringen (Brückner 2013).

Das Handlungsfeld der Sozialen Arbeit wird ebenfalls als Frauenberuf verhandelt und ist daher von Abwertungsmechanismen und Anerkennungsbemühungen betroffen. Im folgenden Abschnitt wird aufgezeigt, anhand welcher Charakteristika Soziale Arbeit als Frauenberuf definiert wird und welche Handlungsbedarfe auf struktureller und individueller Ebene sich dadurch ergeben.

## **Soziale Arbeit als Frauenberuf**

Die Kategorisierung als Frauenberuf lässt sich nach Feldhoff (2006) zunächst an zwei Merkmalen bestimmen, die miteinander in Verbindung stehen. Die quantitative Betrachtungsweise definiert einen Frauen- bzw. Männerberuf anhand eines prozentualen Anteils von höchstens oder geringer als 30 % des jeweils anderen Geschlechts (Hausmann/Kleinert 2014; Matthes/Biersack 2009). Die inhaltsbezogene, qualitative Perspektive fokussiert im Gegensatz dazu auf die Art und Weise der ausgeführten Tätigkeiten. Frauenberufe sind hier als „solche Berufe [zu verstehen], für die sich Frauen aufgrund ihres sozialen Geschlechts, d.h. ihrer erlernten – nicht angeborenen – Geschlechterrolle in besonderer Weise oder sogar ausschließlich eignen“ (Feldhoff 2006, 39). Für die Konstruktion von Sozialer Arbeit als Frauenberuf lassen sich zudem aus der Entstehungsgeschichte wichtige Bezüge und Mechanismen entnehmen, die heute noch ihre Wirksamkeit zeigen. So ist die Entwicklung der deutschsprachigen Sozialen Arbeit eng mit dem bürgerlichen Zweig der ersten Frauenbewegung verknüpft, die wesentlichen Anteil an den ersten, vornehmlich weiblich geprägten Professionsleitbildern hatte.

### **Der Anteil der Frauen im Berufsfeld: die quantitative Perspektive**

In verschiedenen Teilbereichen Sozialer Arbeit lässt sich die quantitative Bestimmung eines sogenannten Frauenberufes zeigen, und zwar in einer doppelten Art und Weise entlang der horizontalen und vertikalen Segregation des Feldes. Direkt zu Beginn, im Studium, zeigt sich eine horizontale geschlechtsspezifische Segregation. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes fingen zum Wintersemester 2020/21 68.236 Studierende



ein Studium der Sozialen Arbeit an. Damit gehört Soziale Arbeit zu den 20 am stärksten belegten Studienfächern in Deutschland (Platz 8; Statistisches Bundesamt 2021). 52.320 der Studierenden sind weiblich, 15.916 (rund 23 %) männlich. Ein ähnliches Bild zeigt sich für die Erziehungswissenschaft, die bei Studienanfänger/innen einen Anteil von rund 22 % männlicher Studierender aufweist (eigene Berechnungen; Statistisches Bundesamt 2021). Für den Bereich des Sozialwesens mit den typischen Feldern der Sozialen Arbeit wie Heimerziehung oder öffentlicher Dienst z.B. in Jugend- oder Sozialämtern kann für 2018 ein Frauenanteil von insgesamt 74 % ausgemacht werden (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2019). Somit zeigt sich eindrücklich eine horizontale Segregation nach Geschlecht für das Feld der Sozialen Arbeit. Zudem wird die Wirkmächtigkeit von Geschlecht hinsichtlich der vertikalen Segregation deutlich. Denn obwohl die Soziale Arbeit bereits im Studium einen höheren Frauenanteil aufweist, sind Leitungspositionen im Verhältnis dazu überproportional häufig von Männern besetzt (Friedli 2021; Ehlert 2013). Als zentraler Mechanismus wirkt hier der sogenannte *gläserne Lift*, welcher ein häufig anzutreffender Diskriminierungsmechanismus in weiblichen Professionen bzw. Frauenberufen ist: Bei Männern wirkt das Geschlecht im weiblich besetzten Feld wie ein „Karrierekatalysator“ (Friedli 2021, 20). Um Männer im Feld zu halten und weil Männlichkeit mit Leitungsaufgaben verbunden wird, vereinfacht sich der Weg zur Leitungsposition für Männer. Soziale Arbeit wird daher auch als Frauenberuf unter männlicher Leitung begriffen (Ehlert 2013).

### **Berufliche Praktiken als Bestimmungsmerkmal: die qualitative Perspektive**

Die qualitative Perspektive bringt die individuelle Geschlechtlichkeit in Zusammenhang mit der ausgeübten beruflichen Tätigkeit. Frauenberufe werden hier aufgrund ihrer Nähe zur privat geleisteter Fürsorgearbeit definiert, welche entsprechend der Trennung von öffentlich und privat als weibliche Sphäre konstruiert wird. Soziale Arbeit lässt sich demnach als Frauenberuf beschreiben, da die ausgeführten Tätigkeiten eine Nähe zu alltäglichen, fürsorgenden Aufgaben des privaten Bereichs aufweisen, die gesellschaftlich mit Weiblichkeit verknüpft sind oder für die sich Frauen aufgrund der ihnen zugeschriebenen Weiblichkeit besonders zu eignen scheinen.

Frühe arbeitssoziologische Ansätze betrachteten geschlechtsspezifische Sozialisationsunterschiede als wesentliche Erklärungsfaktoren, um die unterschiedliche Berufswahl zu begründen. Das Konzept des „weiblichen Arbeitsvermögens“ (Beck-Gernsheim 1981) setzt an dieser Stelle an und argumentiert, dass Frauen zu solchen Berufen tendieren, zu denen sie aufgrund ihrer ansozialisierten Geschlechterrolle einen Bezug herstellen können. Vereint im „weiblichen Arbeitsvermögen“ sind Tätigkeiten, die als typisch für den privaten Bereich gelten, also der hausarbeitsnahe, pflegerische und erzieherische Aufgabenbereich. Auch wenn dieses Konzept starke Kritik erfahren hat (für einen Überblick Feldhoff 2006), verweist diese Perspektive schon früh auf die Verknüpfung von weiblicher Geschlechtlichkeit und sich daraus ergebender beruflicher Entscheidungen.

Dieser grundlegende Gedanke kann mit konstruktivistischen Ansätzen wie dem des *doing gender* (West/Zimmerman 1987) in Verbindung gebracht werden. Mit der Unterscheidung in *sex* als biologisches Geschlecht und *gender* als soziales Geschlecht, welches in immer wiederkehrenden sozialen Praxen hergestellt werden muss, wird deutlich, dass sich Geschlecht nicht allein über biologische Faktoren definieren lässt, sondern zu einem wesentlichen Teil durch soziale Interaktionen bestimmt ist. In diesem Sinne lässt sich auch der Beruf als vergeschlechtlichtes Handeln denken, das Anteil an der Herstellung und Aufrechterhaltung von Männlichkeit oder eben Weiblichkeit hat. Somit wird Weiblichkeit nicht auf Grundlage biologischer Aspekte, beispielsweise der Gebärfähigkeit, definiert, sondern vielmehr durch soziale Prozesse, die eine Differenz erzeugen. So fasst Gildemeister (2008, 137) es treffend zusammen: „Nicht ‚der Unterschied‘ konstituiert die Bedeutung, sondern die Bedeutung die Differenz.“

Das Konzept des *doing gender* erklärt jedoch nicht nur, warum gerade Frauen sich vielfach für die Soziale Arbeit entscheiden, sondern auch, warum Männer es im Gegensatz dazu viel weniger tun. Denn wird der Beruf als eine soziale Praxis begriffen, die zur Herstellung von Geschlecht dient, so wird die Entscheidung oder Tendenz nachvollziehbar, einen Beruf zu wählen, der als kongruent zum eigenen biologischen Geschlecht verstanden wird. Männlichkeit, verstanden als ein soziales Tun, welches im binären Gegensatz zur Weiblichkeit steht und auch im familialen Kontext stärker mit der Rolle des Familienernährers verbunden wird und somit ihr Engagement *für* die Familie anstatt *innerhalb* der Familie zeigt, steht tendenziell im Kontrast zu den fürsorgenden und hausarbeitsnahen Tätigkeiten<sup>1</sup>, die in der Sozialen Arbeit elementar sind. Entscheiden sich Männer trotzdem für einen gegengeschlechtlichen Beruf, erwachsen daraus für sie zum einen Vorteile, z.B. durch den oben genannten *gläsernen Lift*, jedoch auch neue Herausforderungen, da ihre Männlichkeit stets unter Beweispflicht gestellt wird. So zeigen sich beispielsweise für männliche Fachkräfte Verdachtsfälle der Pädophilie als Herausforderung (Buschmeyer 2013; Breitenbach et al. 2015), oder sie tendieren zu *männlichen Nischen* im weiblichen Feld, um ihre Männlichkeit konstruieren zu können (Kosuch/Kuhnhenne 2012).

### **Die Genese „Soziale Arbeit als Frauenberuf“ in historischer Perspektive**

Neben der Jugendbewegung, der Arbeiterbewegung, der Armenfürsorge und konfessionellen Bewegungen war insbesondere der bürgerliche Zweig der ersten Frauenbewegung für die Entstehung der Sozialen Arbeit verantwortlich. Sie war damals in fast allen Tätigkeitsfeldern der Wohlfahrtspflege aktiv (Hammerschmidt 2010) und verknüpfte so ihr Streben nach Emanzipation mit sozialem Engagement (Feldhoff 2006). Dem Allgemeinen Deutschen Frauenverein (ADF) unter der Leitung von Louise Otto-Peters (1819–1895) kam ein wesentlicher Anteil bei Gestaltung und Aufbau des Feldes zu. In ihrer Funktion als Vertreterin des ADF forderte Otto-Peters das Recht für Frauen auf ein

---

<sup>1</sup> Die Debatte um Caring Masculinities greift aktuell Männlichkeitskonstruktionen auf, die in Verbindung mit Care-Arbeit gebracht werden können. Sie werden daher als kontrastierende Männlichkeiten zu den traditionellen und hegemonialen Männlichkeitsbildern begriffen (Pangritz 2021).

eigenständiges Leben und daraus resultierende Berufs- und Bildungsansprüche (ebd.). Jedoch stieß diese Forderung nicht bei allen gleichermaßen auf Zuspruch. Alice Salomon (1872–1948) als Gründerin der sozialen Frauenschule in Deutschland sprach sich dafür aus, dass das Feld der Erziehung nicht als Erwerbsberuf, sondern vornehmlich als Ehrenamt gehandelt werden sollte (Hammerschmidt 2010). Nichtsdestotrotz führten die Bestrebungen der bürgerlichen Frauenbewegung zu einer Konturierung und Professionalisierung des Feldes. Denn obwohl die Eignung für den Bereich Bildung, Soziales und Erziehung mit dem eigenen weiblichen Geschlecht und daraus resultierenden Eigenschaften begründet wurde, hielt dies die Frauen nicht davon ab, an einer weiteren Professionalisierung ihrer (beruflichen) Tätigkeiten zu arbeiten. So wurde 1908 die erste soziale Frauenschule in Berlin unter der Leitung von Alice Salomon gegründet, die anschließend erste (weibliche) Professionsleitbilder prägte.

Die *geistige Mütterlichkeit* wurde als eines der frühen Professionsleitbilder durch die Frauenbewegung geprägt, maßgeblich von Henriette Schrader Breymann (1827–1899), Helene Lange (1848–1930) und Alice Salomon. Es veranschaulicht die Nähe zur weiblichen Geschlechterrolle und der beruflichen Tätigkeit im Feld der Sozialen Arbeit. Dabei umfasst die Idee der geistigen Mütterlichkeit, dass die Rolle bzw. Funktion der Mutter auf gesellschaftliche Bereiche ausgeweitet werden solle. Heike Fleßner (1994, 13) führt in diesem Zusammenhang an, dass der Ansatz der geistigen Mütterlichkeit kein radikales Gegenkonzept zur patriarchalen Familie darstellt, sondern sich vielmehr in deren Logik einfügt. Auch wenn die Schaffung des beruflichen Feldes emanzipatorische Ansprüche verfolgte, fand kein grundlegender Bruch mit der bestehenden Geschlechterordnung und damit verbundener geschlechtlicher Zuschreibungen statt. Somit lassen sich auch historisch Mechanismen nachzeichnen, die sich in der heutigen Konstruktion als Frauenberuf wiederfinden lassen.

## Zum Anerkennungserleben in Sozial- und Erziehungsberufen

Professionstheoretische Überlegungen zeigen an, dass der soziale Prozess der Professionalisierung von Berufen oder Professionen häufig auch mit der Aufwertung der Berufsgruppen verbunden ist und als eine Art „kollektive Durchsetzungsstrategie zur Sicherung und Steigerung der Entschädigungschancen, wie z.B. Geld und Prestige“ (Nittel 2000, 50) befördert. Das hohe gesellschaftliche Ansehen wird zentral auf die generalisierte Lebensbedeutsamkeit – gerade in der Sozialen Arbeit ist diese uneingeschränkt gegeben – der zu bearbeitenden Aufgabe zurückgeführt, bezeichnet als Zentralwertbezogenheit. Damit ist gemeint, dass die Professionen gesellschaftliche Zentralwerte verhandeln und bearbeiten, z.B. Gerechtigkeit, Bildung oder Gesundheit. Beispielsweise begleitet ein Anwalt seinen Mandanten nicht nur in seiner persönlichen Problemlage, sondern leistet durch seine Tätigkeit einen Beitrag zur Herstellung gesamtgesellschaftlicher Normvorstellungen von Gerechtigkeit. Professionen gelten gemeinhin also als Berufe besonderen Typs (Freidson 1979). Die Verbindung von Professionen und gesellschaftlicher

Reputation (als eine Form sozialer Anerkennung) wird als Bestandteil der Genese von Professionen in der erziehungswissenschaftlichen Professionstheorie angenommen. Für soziale, d.h. eben auch pädagogische Berufe stellt sich dieser Befund zumindest im Anerkennungserleben der Akteur/innen durchaus anders dar, was wiederum auch im Zusammenhang mit der Kennzeichnung der Sozialen Arbeit als Frauenberuf steht.

Das gesellschaftliche Ansehen und auch die unterschiedlichen Mechanismen von An- und Aberkennung von Berufsgruppen als Kollektiv können anhand verschiedener Einflussgrößen erklärt werden. In der Studie „Pädagogische Berufsarbeit und soziale Anerkennung. Ergebnisse komparativer Berufsgruppenforschung“ (Schütz 2018) zum Anerkennungserleben (sozial-)pädagogischer Berufsgruppen werden drei Erklärungsgrößen für das Maß der gesellschaftlichen Anerkennung einer Berufsgruppe identifiziert: das Lebensalter der Klientel, die Nähe zu lebenspraktischen Aufgaben und das Geschlecht der berufspraktischen Akteur/innen. Für alle drei Größen ergibt sich ein Kontinuum „sehr angesehen bis wenig angesehen“ (Schütz 2018, 2019). Demnach wird eher ein höheres gesellschaftliches Ansehen angenommen, je älter die Klientel ist. Diese Annahme lässt sich entsprechend den Lebensphasen von Kindheit, Jugendalter und Erwachsenenalter ausdifferenzieren. Entsprechend ist die Arbeit mit Kleinkindern zumindest aus Sicht der Berufsgruppe selbst (unter anderem Fachkräfte der Frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung, die für die Studie befragt wurden) weniger gesellschaftlich anerkannt als die Arbeit mit älteren Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen. Zudem wird das gesellschaftliche Ansehen geringer eingestuft, je deutlicher die Tätigkeit durch lebenspraktische Aufgaben gekennzeichnet ist. Dieser Erklärungsansatz für fehlende Anerkennung korrespondiert mit dem Lebensalter der Klientel. Je jünger die Klientel ist, desto eher spielen Erziehung, die Vermittlung grundlegender Kulturtechniken menschlichen Zusammenlebens und die Begleitung des natürlichen Entwicklungsprozesses (Sprachentwicklung, Sauberkeitserziehung, Moralentwicklung etc.) eine Rolle. Dies gilt häufig für Tätigkeitsbereiche der frühen Bildung, der außerschulischen Jugendhilfe und der Sozialen Arbeit. In diesen Handlungsfeldern gehören lebenspraktische Aufgaben zum Kerngeschäft der Akteur/innen. Das Helfen beim Aufräumen von Wohnungen, das Ausfüllen von behördlichen Dokumenten oder das Initiieren alltäglicher Handlungsroutinen stehen weniger in der gesellschaftlichen Gunst als beispielsweise das Unterrichten mathematischer Gleichungen an Gymnasien oder das Lehren philosophischer Literatur an Universitäten. Zudem werden diese Tätigkeiten in der Regel mit Zertifikaten oder Abschlüssen der pädagogischen Adressat/innen honoriert, die wiederum für die weiteren Berufsbiografien der Klientel von Bedeutung sein können.

Als eine Einflussgröße gesellschaftlicher Anerkennung für Berufe wird die Variable Geschlecht diskutiert und angenommen. Demnach erfährt mit zunehmender quantitativer Dominanz von Frauen eine Berufsgruppe weniger gesellschaftliche Anerkennung. Dieser Befund findet sich im (sozial-)wissenschaftlichen Diskurs dahingehend bestätigt, dass soziale Berufe, wie zuvor skizziert, häufig Frauenberufe sind. Gefühls- und Beziehungsarbeit gilt als Frauendomäne, und soziale Berufe haben eine große Anziehungs-

kraft auf Frauen (Breidenbach 2000). Die „Mütterlichkeit als Beruf“ (Fleißner 1994) wird in historischer Perspektive für soziale Berufe erörtert, kritisch diskutiert und immer wieder als Ursprung für die unzureichende Anerkennung bewertet. Dieses stellt die Entstehung sozialer Berufe auf ein Fundament, welches einem fragwürdigen Rollenbild entspricht und dieses durch ständiges Daran-Anknüpfen wiederbelebt. Gemeint sind mit dem Bild der *Mütterlichkeit als Beruf* einerseits der aktive Gegenentwurf der Frauen zur Familienrolle, die Verberuflichung der Erziehungs- und sozialen Hilfstätigkeit sowie andererseits das angebliche Anknüpfen an das natürliche Wesen der Frau, welches durch Fürsorge gekennzeichnet ist (Fleißner 1994, 12). In der hier bereits dargelegten Untersuchung (Schütz 2018) konnte die Verbindung von Frauenberuf und fehlendem Anerkennungserleben empirisch bestätigt werden.

Flankiert werden können die erklärten Einflussgrößen durch den Aspekt der Unsichtbarkeit in der Leistungserbringung der sozialen, respektive pädagogischen Berufsgruppen. Dahinter steht die Beobachtung, dass der Erfolg der personenbezogenen Dienstleistung häufig nicht unmittelbar wahrgenommen wird oder auch nicht wahrgenommen werden kann. Sozialisations-, Erziehungs- und Bildungsprozesse bergen auf besondere, oft unsichtbare Weise eine langfristige Bedeutsamkeit. Biografien, Selbstwahrnehmungen, Kompetenzen stützen sich auf kumulierte Erfahrungen, die lange, teils sehr lange zurückliegen. Leistung und Erfolg in der sozialen und pädagogischen Arbeit stehen in einem nicht auflösbaren Verhältnis zueinander: Aus einer Arbeitsleistung oder einer Anstrengung resultiert ein Ergebnis, welches bei positiver Bewertung als Erfolg bezeichnet wird. In vielen Berufen lässt sich anhand klarer Kriterien beschreiben: Wie viel Umsatz hat ein Unternehmen gemacht? Wie viele Häuser wurden gebaut? Für die sozialen Berufe lassen sich sicherlich auch zahlreiche Kennziffern finden, die den Erfolg in dieser quantifizierenden Weise beschreiben könnten: Wie ist der Notendurchschnitt einer Schulklasse? Wie viele Farben, Wörter, Zahlen kennt das Kind beim Schuleintritt? Andere Bildungserfolge bleiben intransparent und immensurabel. Alle diese Kennziffern haben eine Abstrahierung gemeinsam, indem sie den Erfolg von der Leistung der professionell Tätigen (Erzieher/in, Lehrkraft, Streetworker/in etc.) gewissermaßen abkoppeln. Der Erfolg liegt nicht mehr in der ursprünglichen Leistung der Person begründet, sondern geht auf die Seite der Adressat/innen über (das Wissen des Kindes, die Note der Schülerin, die Selbstständigkeit des Hilfeempfängers) oder liegt irgendwo dazwischen. Der Umstand der Entäußerung professionell erbrachter Leistungen verbunden mit der häufigen Zeitversetztheit ebendieser muss auch in Verbindung mit einer fehlenden gesellschaftlichen Anerkennung gebracht werden (Schütz 2014). Die Auswirkungen des professionellen Handelns werden oft erst Jahre später bemerkt und dann ggf. nicht mehr den Bemühungen der berufspraktisch handelnden Akteur/innen zugeschrieben.

## Ausblick: Plädoyer zur Stärkung eines berufspolitischen Bewusstseins

Was folgt aus diesen Überlegungen und empirischen Befunden für die Soziale Arbeit als Frauenberuf? Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass die wahrgenommene geringe gesellschaftliche Wertschätzung des Feldes, welche sich u.a. durch seine weibliche Prägung ergibt, direkten Einfluss auf die eigene berufliche Wahrnehmung der (sozial-)pädagogischen Fachkräfte hat. Wie zu Beginn bereits beschrieben, kann dies auch zu politischen Protesten führen, in denen pädagogische Fachkräfte für eine angemessene gesellschaftliche und politische Anerkennung ihrer beruflichen Leistung kämpfen. Diese Kämpfe um Anerkennung zeigen gleichzeitig auch, dass die Akteur/innen die Positionierung und Einordnung des Wertes ihrer beruflichen Leistung als unangemessen, ja als ungerecht bewerten. Im Kern geht es also um das Verhältnis von Arbeit und Anerkennung – welches eben auch anhand von Geschlecht verhandelt wird.

Als Quelle von Anerkennung galt Arbeit lange Zeit nicht. Erst in bürgerlichen Gesellschaften ab dem späten 18. Jahrhundert erfuhr Arbeit eine kulturelle Aufwertung (Schmidt am Busch 2021, 470). Nach der Überzeugung Alex Honneths ist „der Erhalt von sozialer Wertschätzung in modernen westlichen Gesellschaften an die Ausübung einer gesellschaftlichen Arbeit gekoppelt, durch die der Einzelne unter Anwendung besonderer Kompetenzen zur Produktion von Gütern beiträgt“ (ebd., 475). Demgegenüber stehen berufliche Tätigkeiten, die eben keine Güter produzieren und daher, wie oben skizziert, besondere Anstrengungen aufbringen müssen, um im gesellschaftlichen Anerkennungsgefüge Gehör zu finden. Eine Strategie, die gewissermaßen das individuelle Anerkennungsleben Einzelner bündelt, besteht in der Stärkung berufspolitischer Interessenverbände. Innerhalb dieser ließe sich auch das Bewusstsein eines Modells der dreifachen Reproduktion, so wie es Ulrich Oevermann (1995) entwickelt hat, bearbeiten. In diesem Modell wird nicht die Produktionsarbeit der Reproduktionsarbeit gegenübergestellt, sondern die Gleichwertigkeit, auch als *asymmetrische Gleichwertigkeit* betitelt, dieser fürsorgenden Arbeitsleistung für die moderne Gesellschaft fokussiert. (Sozial-)pädagogische Fachkräfte, so unser Plädoyer, täten gut daran, den Arbeitskampf nicht vornehmlich auf der Straße zu führen, sondern die institutionellen Möglichkeiten (Gewerkschaften, Verbände etc.) durch aktive Mitwirkung zu nutzen, um zur Aufwertung ihrer Berufsgruppen beizutragen und gegen strukturelle Ungleichheiten vorzugehen. Grundlage ist hierfür die Stärkung eines politischen Bewusstseins, welches die berufliche Tätigkeit im Kontext von Ungleichheits- und Anerkennungsstrukturen verortet und ein Bewusstsein für eine strukturelle und somit kollektive Betroffenheit schafft.

## Literatur

Aulenbacher, Brigitte (2008): Geschlecht als Strukturkategorie: Über den inneren Zusammenhang von moderner Gesellschaft und Geschlechterverhältnis, in: Wilz, Sylvia Marle-

- ne (Hrsg.): Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen, Wiesbaden, S. 139–166.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1981): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt, Frankfurt a.M.
- Berliner Zeitung (2021): Demo in Berlin: Proteste für bessere Schulen und mehr Lehrkräfte, <https://www.berliner-zeitung.de/news/demo-in-berlin-protest-fuer-bessere-schulen-und-mehr-lehrer-li.192704> (23. Januar 2022).
- Bomert, Christiane/Landhäußer, Sandra/Lohner, Eva Maria/Stauber, Barbara (Hrsg.) (2021): Care! Zum Verhältnis von Sorge und Sozialer Arbeit, Wiesbaden.
- Breidenbach, Sonja (2000): Frauen gestalten Soziale Arbeit. Soziale Arbeit zwischen Geistiger Mütterlichkeit und Professionalität, Münster.
- Breitenbach, Eva/Bürmann, Ilse/Thümann, Silvia/Haarmann, Linda (2015): Männer in Kindertageseinrichtungen. Eine rekonstruktive Studie über Geschlecht und Professionalität, Opladen u.a.
- Brückner, Margit (2013): Professionalisierung und Geschlecht im Berufsfeld Soziale Arbeit, in: Die Hochschule, Journal für Wissenschaft und Bildung, 22.1.2013, S. 107–117.
- Buschmeyer, Anna (2013): Zwischen Vorbild und Verdacht. Wie Männer im Erzieherberuf Männlichkeit konstruieren, Wiesbaden.
- Degele, Nina (2005): Arbeit konstruiert Geschlecht. Reflexionen zu einem Schlüsselthema der Geschlechterforschung, in: Freiburger Frauen Studien, 16, S. 13–40.
- Ehlert, Gudrun (2013): Profession und Geschlecht. Hierarchie und Differenz in der Sozialen Arbeit, in: Sabla, Kim-Patrick; Plößler, Melanie (Hrsg.): Gendertheorien und Theorien Sozialer Arbeit. Bezüge, Lücken und Herausforderungen, Opladen u.a, S. 117–130.
- Engelfried, Constance/Voigt-Kehlenbeck, Corinna (2010): Gendered Profession – Soziale Arbeit vor neuen Herausforderungen in der zweiten Moderne, Wiesbaden.
- Feldhoff, Kerstin (2006): Soziale Arbeit als Frauenberuf – Folgen für sozialen Status und Bezahlung, in: Zander, Margherita/Hartwig, Luise/Jansen, Irma (Hrsg.): Geschlecht Nebensache? Zur Aktualität einer Gender-Perspektive in der Sozialen Arbeit, S. 33–55.
- Fleißner, Heike (1994): Mütterlichkeit als Beruf – historischer Befund oder aktuelles Strukturmerkmal sozialer Arbeit?, <http://diglib.bis.uni-oldenburg.de/pub/unireden/ur68/uredede68.pdf> (28. Februar 2022).
- Freidson, Eliot (1979): Der Ärztestand: berufs- und wissenschaftssoziologische Durchleuchtung einer Profession, Stuttgart.
- Friedli, Fabienne (2021): Frauen in die Führung – auch in der Sozialen Arbeit!, in: SozialAktuell, Nr.2, S. 20–21.
- Gildemeister, Regina (2008): Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. 2. Aufl., Wiesbaden, S. 137–145.
- Gottschall, Karin (2018): Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive, in: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Band 2: Akteure und Institutionen, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 671–698.
- Hammerschmidt, Peter (2010): Die bürgerliche Frauenbewegung und die Entwicklung der sozialen Arbeit zum Beruf – Ein Überblick, in: Engelfried, Constance/Voigt-Kehlenbeck,

- Corinna (Hrsg.): *Gendered Profession – Soziale Arbeit vor neuen Herausforderungen in der zweiten Moderne*, Wiesbaden, S. 25–42.
- Hausmann, Ann-Christin/Kleinert, Corinna (2014): *Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert*, <https://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k140430301> (8. Oktober 2021).
- Kosuch, Renate/Kuhnhenne, Michaela (2012): (Wie) empfehle ich meinen Studiengang? Positionierungen und Männlichkeitsinszenierungen von Akteuren beim Zukunftstag für Jungen, in: Baader, Meike/Bilstein, Johannes/Tholen, Toni (Hrsg.): *Erziehung, Bildung und Geschlecht. Männlichkeiten im Fokus der Gender-Studies*, Wiesbaden, S. 287–302.
- Matthes, Britta/Biersack, Wolfgang (2009): *Frauenberufe Männerberufe. Karten neu gemischt*, <https://www.iab.de/de/publikationen/forum/publikationsdetails-details.aspx/Publikation/k090615n13> (8. Oktober 2021).
- Nittel, Dieter (2000): *Von der Mission zur Profession: Stand und Perspektiven der Verberuflichung in der Erwachsenenbildung*, Bielefeld.
- Overmann, Ulrich (1995): *Ein Modell der Struktur von Religiosität. Zugleich ein Modell von Lebenspraxis und von sozialer Zeit*, in: Wohlrab-Sahr, Monika (Hrsg.): *Biographie und Religion. Zwischen Ritual und Selbstsuche*, Frankfurt a.M., S. 27–102
- Pangritz, Johanna (2021): *Männlichkeit, Care und Gleichstellung – Fürsorgende Männlichkeiten als Chance für das Geschlechterverhältnis?*, in: *IZGOnZeit* Nr. 10, S. 21–32, <https://www.izgonzeit.de/index.php/izgonzeit/article/view/4691> (28. Februar 2022).
- Scheele, Alexandra (2019): *Arbeit und Geschlecht: Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Care*, in: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.): *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*, Wiesbaden.
- Schmidt am Busch, Hans-Christoph (2021): *Arbeit und Anerkennung*, in: Siep, Ludwig/Ikähemo, Heikki/Quante, Michael (Hrsg.): *Handbuch Anerkennung*, Wiesbaden, S. 469–481.
- Schütz, Julia (2014): *Die Zufriedenheit liegt im Detail – oder: warum sind Pädagogen eigentlich unzufrieden? Überlegungen im Angesicht einer komparativ pädagogischen Berufsgruppenforschung*, in: Brödel, Rainer/Nettke, Tobias/Schütz, Julia (Hrsg.): *Lebenslanges Lernen als Erziehungswissenschaft*, Bielefeld, S. 151–173.
- Schütz, Julia (2018): *Pädagogische Berufsarbeit und soziale Anerkennung. Ergebnisse komparativer Berufsgruppenforschung*, Weinheim.
- Schütz, Julia (2019): *Die Tanten-Metapher*, in: *Neue Praxis*, 4, S. 293–303.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2019): *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Akademikerinnen und Akademiker*, Nürnberg, [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Broschuere-Akademiker.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Broschuere-Akademiker.pdf?__blob=publicationFile) (28. Februar 2022).
- Statistisches Bundesamt (2021): *Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.1*, [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/studierende-hochschulen-endg-2110410217004.pdf;jsessionid=DE447B1FF893477D8D300A1EDB2F8FF4.live731?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/studierende-hochschulen-endg-2110410217004.pdf;jsessionid=DE447B1FF893477D8D300A1EDB2F8FF4.live731?__blob=publicationFile) (15. November 2021).
- West, Candace/Zimmerman, Don H. (1987): *Doing Gender*, in: *Gender & Society*, Heft 2/1, S. 125–151.



Aus unserem Verlagsprogramm

# Was ist das Soziale wert?

**Eine mehrperspektivische Betrachtung von  
Monika Burmester und Norbert Wohlfahrt**

*2018, 64 Seiten, kart.; 7,50 €; für Mitglieder des Deutschen Vereins 6,50 €*

*ISBN: 978-3-7841-3095-8*

Die Frage, was Pflege-/Gesundheitsleistungen und Soziale Arbeit der Gesellschaft wert sind, steht aktuell wieder einmal zur Diskussion. Soziale Berufe werden zwar wertgeschätzt, aber hohe Arbeitsbelastung und schlechte Bezahlung werden schon seit Jahren beklagt und führen zum Fachkräftemangel. Dieser Widerspruch resultiert aus der besonderen Stellung des Sozialsektors zwischen sozialstaatlicher Bedarfsdeckung und ökonomischer Gewinnerzielung.

Bestellen Sie versandkostenfrei im Online-Buchshop:

**[www.verlag.deutscher-verein.de](http://www.verlag.deutscher-verein.de)**

 **Deutscher Verein**  
für öffentliche und  
private Fürsorge e.V.

## **Berufliche Bildung und Qualifizierung von Fachkräften im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen**

Dieser Artikel beschäftigt sich mit der vielfältig gestalteten und unterschiedlich strukturierten Ausbildungslandschaft sozialer Berufe und den Möglichkeiten, dem Fachkräftebedarf im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen zu begegnen. Die Annäherung erfolgt in sechs Schritten – dem Prisma sozialer Berufe – beginnend mit ihrer Bedeutung für den gesellschaftlichen Zusammenhang (Bild 1), über ihre Qualifizierungslogiken (Bild 2 bis 4) hin zu einer kompetenzorientierten Personalarbeit (Bild 5 und 6) und endet mit einer Aussicht in Zukünftiges.

### **Bild 1: Auftakt und Annäherungen – Systemrelevanz und Marginalisierung sozialer Berufe**

„A carer’s work is never done“: Ein wesentliches Merkmal der Arbeit, die in sozialen Berufen anfällt, ist ihre Entgrenzung. Care-Tätigkeiten sind die Grundlage dafür, dass Menschen einer Erwerbsarbeit nachgehen können. Die pandemiebedingten Phasen des Lockdowns haben deutlich gezeigt, dass im Grunde alles geschlossen werden kann, außer den Bereichen, die mit der unmittelbaren Sorge für das tägliche Leben zu tun haben. Zu diesen Bereichen zählen die Gesundheitsversorgung, die Betreuung von Kindern und Menschen mit Unterstützungsbedarfen, eine Angebotskultur für Jugendliche und junge Erwachsene, die Sorgen für die tägliche Nahrung, für Sicherheit und Hygiene. Diese Arbeiten bilden die Basis für menschliche Gemeinschaften und für den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Durch die Ausblendung bis hin zur Trivialisierung von Care-Arbeit gerät aus dem Blick, dass die vielfältigen Tätigkeiten des Sich-Kümmerns und der Fürsorge für andere nicht nur den sozialen Rahmen für gesellschaftliche Produktion bilden, sondern Gesellschaft erst ermöglichen. Sie sind die Grundlage des Lebens und alles Weitere baut auf ihnen auf. Ihrer gesellschaftlichen Bedeutung fehlt eine politische Strategie, die finanzielle Wertschätzung ist nicht ausreichend gegeben und die hohe Verantwortung der Care-Arbeit bedarf einer Zukunftsstrategie. Das große Arbeitsvolumen im Care-Bereich wird aktuell auf zu wenige Menschen verteilt. Die Personalschlüssel in den Sozial-, Bildungs- und Gesundheitsberufen entsprechen oft nicht wissenschaftlichen Empfehlungen, was zur Arbeitsverdichtung und einem erhöhten Arbeits- und Leistungsdruck in den Arbeitsfeldern führt.

Trotz Systemrelevanz bleibt die mangelnde Bedeutung sozialer Berufe bestehen. Vielleicht ließe sich auch resümieren: Gerade wegen der Systemrelevanz bleibt die Marginalisierung sozialer Berufe bestehen.

## Bild 2: Berufliche Bildung und Qualifizierung im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen

Die berufliche Bildung und Qualifizierung bezieht sich auf den gesamten Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung und schließt sowohl Studiengänge als auch die Persönlichkeitsentwicklung ein. Die Begriffe Aus-, Fort- und Weiterbildung werden im Sprachgebrauch nicht eindeutig unterschieden. Besonders der Unterschied zwischen Fort- und Weiterbildung ist nicht deutlich. Ausbildung wird in der Regel als der Bereich kenntlich gemacht, in dem erste Qualifikationen in einem Berufsfeld an einer staatlich anerkannten Bildungsinstitution im Umfang von ein bis fünf Schuljahren erworben werden. Der Bereich der Fortbildung soll verstanden werden als Berufsbildung, die auf eine spezifische Aufgaben- oder Berufstätigkeit aufbaut und Kenntnisse wie Fertigkeiten im Sinne des Lebensbegleitenden Lernens aktuell und auf dem neuesten professionellen Stand hält. Hier spielen fachliche und personale Aspekte gleichermaßen eine Rolle. Veranstaltungen zu spezifischen fachlichen Fragestellungen mit dem Ziel, berufsspezifische Kompetenzen (Kenntnisse, Fertigkeiten, Verhaltensweisen, Einstellungen) zu erweitern, und dem Anspruch, die eigene Person, Rolle und die konkreten Berufsvollzüge zu reflektieren und Perspektiven für das berufliche Handeln zu entwickeln, werden als Fortbildungen bezeichnet. Unter Weiterbildung wird eine auf beruflicher Ausbildung und mehrjähriger Berufserfahrung aufbauende Höher- oder Zusatzqualifikation verstanden (vgl. Herrmann 2017, 74; Diakonie Deutschland 2018, 24).



**Dr. Annett Herrmann,**  
Leitung der Stabsstelle Berufliche Bildung und Qualifizierung in sozialen Berufen im Vorstandsbereich der Diakonie Deutschland, Mitglied im Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR) der Bundesregierung für die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege. E-Mail: annett.herrmann@diakonie.de

Mit Blick auf die verschiedenen Lernfelder – formales Lernen, non-formales Lernen, informelles Lernen – lässt sich im Kontext des Lebensbegleitenden Lernens von einem biografiebegleitenden Lernen sprechen, das sich je nach Lebensphase und Lebensalter in der Methodik, Didaktik, den Bezügen und Inhalten verändern kann. Dem Begriff des lebenslangen Lernens, der durch die wortgetreue Übersetzung aus dem Englischen in die Bildungsdiskussion Eingang fand, wohnt dagegen ein Aufforderungscharakter inne, der Lernen auf eine Zeitachse verkürzt, die gemäß dem menschlichen Leben einen Anfang und ein Ende kennt und auf das Individuum verwiesen bleibt (vgl. Herrmann 2017). In diesem Sinne hat auch das Bundesministe-

rium für Bildung und Forschung (BMBF) das Referat „Lebenslanges Lernen; Allgemeine Weiterbildung“ in „Lebensbegleitendes Lernen; Allgemeine Weiterbildung“ umbenannt.

Studium, Ausbildung und Berufstätigkeit sind gegenwärtig vielfältig herausgefordert und durch einen Kompetenzbegriff geprägt, den der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) seit 2013 in das Bildungs- und Arbeitsmarktsystem hineinträgt. Bildung und Arbeitsmarkt werden in der Logik der Kompetenzorientierung zusammengedacht. In Zukunft wird es eine große Herausforderung sein, Bildungswege an berufsbildenden Schulen, an Fachschulen, im Rahmen von Studiengängen oder in der beruflichen Fort- und Weiterbildung so zu gestalten, dass sie in ihrer Kompetenzorientierung miteinander abgestimmt und aneinander ausgerichtet sind. Ebenso sind Bildungswege mit Berufsbiografien in einen Zusammenhang zu stellen, sodass auch Kompetenzen von Quereinsteigenden, die in Aus-, Fort- und Weiterbildungsangeboten erworben werden, für spezifische berufliche Tätigkeiten angerechnet werden können.

Aus-, Fort- und Weiterbildung sind darüber hinaus wesentliche Elemente einer kompetenzorientierten Personalentwicklung. Lebensbegleitendes Lernen ist dabei unverzichtbar für alle Berufe im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen. Insbesondere der non-formale Bildungsbereich ist gefordert, Fort- und Weiterbildungsangebote so aufzustellen, dass Qualifizierungsangebote die Sozial-, Bildungs- und Gesundheitsberufe in ihren verschiedenen Arbeitsfeldern unterstützen und weiterentwickeln. Gerade die Gestaltung der eigenen Bildungs- und Berufsbiografie durch Qualifizierungen ist für Mitarbeitende der Sozialwirtschaft ein Erfordernis, um professionell handeln und arbeiten zu können und in einem Unternehmen zu verbleiben.

Non-formale Bildung ist kein „nice to have“, sondern ein Qualitätsmerkmal, Innovationsfaktor und zugleich ein Erfolgsgarant für die Unternehmen der Sozialwirtschaft.

### **Bild 3: Kompetenzen und Lebensbegleitendes Lernen in der Wissensgesellschaft**

In den Bildungswissenschaften spricht man von einer kompetenzorientierten Wende, die klassische Termini wie Qualifikation und Beruf hinterfragt. Der wissenschaftliche Kompetenzbegriff, wie er von Noam Chomsky (1970) verwendet und von Jürgen Habermas (1971) im sozialwissenschaftlichen Theoriegebrauch benutzt wird, hat auch in der Erwachsenenbildung Tradition (vgl. Dewe 2010). Mit der begrifflichen Umstellung auf Kompetenz verändert sich die Vorstellung von in institutionellen Ausbildungsgängen abschließend erworbenen und abrufbaren Kenntnissen, die in Form von Zeugnissen und Zertifikaten auf Dauer gestellt sind. Die Idee des Abschlusses wird durch die Idee des Erwerbs von Kompetenzen überschrieben, die sich zu einem Bündel verschiedener

Kompetenzen zusammenfassen lassen und stets aktualisiert werden müssen. Entsprechend dieser Logik gilt das Augenmerk den verschiedenen Kompetenzniveaus des DQR und der jeweiligen Zuordnung des Aufgabenspektrums.

Mit der Einführung des DQR im März 2013 wurden inhaltlich und methodisch neue Wege beschritten. Dabei dient der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) als Referenzrahmen für alle nationalen Qualifikationsrahmen. Die Leitgedanken des EQR – Lifelong Learning, Mobilität, Transparenz, Kompetenzorientierung – erfordern einen neuen Blick auf das deutsche Bildungssystem. Die Idee des Lebensbegleitenden Lernens reagiert auf die zunehmende Erosion der Grenzen zwischen Erwerbs- und Ausbildungszeit, Arbeitszeit und Freizeit. Ungewohnt in der deutschen Debatte ist die Abkoppelung der Bildungsergebnisse von Lernwegen und Lerninstitutionen, ebenso wie eine Validierung nicht-formalen und informellen Lernens. Fachliche und personale Kompetenzen werden erstmals grundsätzlich als gleichwertig betrachtet.

Der DQR ist relevant für den Bildungsbereich und die Personalverantwortlichen, die zuständig für Personalauswahl und Personaleinstellung sind, da bisherige Zeugnisse und Zertifikate durch Kompetenzbeschreibungen und Niveaufestlegungen ergänzt werden. Die jeweiligen Qualifikationsniveaus der allgemeinen und beruflichen formalen Bildung werden seit 2019 auf den Zeugnissen ausgewiesen. Die Zuordnungsverfahren der non-formalen Bildung, des Fort- und Weiterbildungsbereichs werden derzeit im Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR) diskutiert und erarbeitet. Die Einführung des DQR erfordert überdies kompetenzbasierte Beschäftigungs- und Anforderungsprofile, und kompetenzorientierte Anforderungsprofile erfordern veränderte Stellenbeschreibungen und Stellenausschreibungen.

In der Fort- und Weiterbildung geht es nicht mehr darum, was als Lernziel erreicht werden soll, sondern was als Lernergebnis sichtbar wird. Langfristig sollen Fort- und Weiterbildungsangebote einem der acht Qualifikationsniveaus des DQR zugeordnet werden können. Gegebenenfalls sind Qualifizierungsangebote einem Anerkennungsverfahren zu unterziehen und es werden Zertifikate notwendig, aus denen der jeweilige Kompetenzerwerb ablesbar ist. Ebenso soll mit dem DQR ein Instrument geschaffen werden, welches zukünftig auch die Kompetenzen erfasst, die außerhalb formaler Bildungsabschlüsse erworben werden. Fachkompetenzen und personale Kompetenzen sollen dabei angemessen gewichtet und Aufstiege sowie Übergänge erleichtert werden.

Der DQR, der sich um das Prinzip des Lebensbegleitenden Lernens rankt, unterscheidet drei verschiedene Lernfelder, die gleichwertig mit Blick auf den Kompetenzerwerb zu behandeln sind: formale Bildung (Ausbildung), non-formale Bildung (Fort- und Weiterbildung) und informelles Lernen. Der DQR beschreibt acht Niveaustufen, denen alle Qualifikationen zugeordnet werden (vgl. hierzu [www.dqr.de](http://www.dqr.de)). Für jedes Tätigkeitsfeld wird ein Qualifikationsraster mit je acht Qualifikationsniveaus angelegt. Mit jeder Stufe wächst der Grad der Verantwortung und Selbstständigkeit. Eine Outcome-Orientierung

(Lernergebnisorientierung), die den Kompetenzerwerb auf verschiedenen Qualifikationswegen sichtbar macht, widerspricht zunächst dem deutschen Berufsprinzip, das auf eine Ganzheitlichkeit von Berufen gerichtet ist, welche aber ihrerseits kaum zur Philosophie des Lebensbegleitenden Lernens passt. In der DQR-Debatte haben insbesondere die Sozialpartner, aber auch die Bundesregierung – diese sogar in ihrem Koalitionsvertrag von 2009 – am Berufsprinzip festgehalten. Eine (Teil-)Anerkennung beruflich erworbener Qualifikationen durch die Hochschulen wird zwar in der Praxis vorgenommen, die von vielen Staaten angestrebte Akkumulierung von Qualifikationen zu einem Beruf wird allerdings in Deutschland von den meisten Akteuren abgelehnt.

Neben der Frage, wie kompetent jemand ist, das richtige Wissen zur Lösung bestimmter Probleme auszuwählen und anzuwenden, gibt es in der wissenssoziologischen Debatte einen weiteren Punkt zum Verhältnis von Wissen und Handeln. Was immer man von der Beschreibung der Gesellschaft als „Wissensgesellschaft“ halten mag, die Beschreibung zeigt zugleich, welches herausragende Merkmal zur Bestimmung der modernen Gesellschaft ausgewählt wird. Mithilfe des Labels „Wissensgesellschaft“ lässt sich veranschaulichen: Wer vom Handeln spricht, muss zugleich das Wissen mit thematisieren. Die immense Zunahme von Wissen als Informationsfluten eröffnet eine Vielfalt von Handlungsmöglichkeiten, wodurch das Wissen zusehends an Sicherheit verliert. Mit der Zunahme von Wissen nimmt immer zugleich auch das Nichtwissen als dessen Gegenpart zu, und die Adaption von bestimmtem Wissen lässt die Frage aufkommen, ob anderes Wissen nicht angemessener gewesen wäre. Demnach folgt aus der zunehmenden Wissensbasierung der Gesellschaft nicht nur eine Multioptionalität des Handelns als Multiplikation möglicher Handlungen, sondern zugleich erwächst das Risiko, die falsche Entscheidung zu treffen (vgl. hierzu Giddens 1996; Lemke et al. 2000).

Das sich vervielfachende und vervielfältigende und sich auch widersprechende Wissen in der Moderne führt geradezu zum Verlust von Handlungssicherheit (vgl. hierzu Altvater/Mahnkopf 1999; Castells 2001; Boltanski/Chiapello 2003; Atzert/Müller 2004; Bröckling 2007). Daher überrascht es nicht, dass die Kompetenz, mit Unsicherheiten und Ungewissheiten umgehen zu können, an Bedeutung gewinnt. Entsprechend leitet die Bildungsforschung aus der Diagnose der Wissensgesellschaft die Anforderung an die Individuen ab, sich auf Lebensbegleitendes Lernen einzustellen und entsprechende Kompetenzen des individuellen Wissensmanagements auszubilden (vgl. hierzu Keller 2010; Krautz 2007; May 2003; Negt/Klausnitzer 2003).

#### **Bild 4: Kompetenzorientierte Ausbildungswege – Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen im Umbruch**

Ausbildungswege in sozialen Berufen sind vielfältig und mit unterschiedlichen Ausbildungs- und Schulabschlüssen möglich. Die schulischen Ausbildungsformate sozialer Berufe an berufsbildenden Schulen, an Pflegeschulen, an Fachschulen entspre-

chen nicht den dual organisierten Ausbildungsformaten aus dem kaufmännischen und produzierenden Bereich. Auch die sogenannten praxisintegrierten Ausbildungsformate entsprechen nicht den dualen Ausbildungsgängen, auch wenn beide Formen den Theorie- und Praxistransfer verzahnen.

Die berufsbildenden Schulen bieten eine Ausbildung zu verschiedenen sozialen Assistenzberufen an. Die Ausbildung dauert oft ein Jahr, beispielsweise im hauswirtschaftlichen Bereich oder im Pflegebereich als Gesundheits- und Krankenpflegefachassistent/in, Kinderpfleger/innen und Sozialassistent/innen lernen – nach landesrechtlichen Bedingungen unterschiedlich – in der Regel zwei Jahre ihren Beruf. Auch wenn die beiden letztgenannten Ausbildungen zu Assistenzberufen führen, sind diese Qualifikationen dem Qualifikationsniveau 4 im DQR zugeordnet, wie bspw. der Automobilkaufmann, die Augenoptikerin oder die Pflegefachfrau.

An Pflegeschulen werden Auszubildende zur Pflegefachfrau und zum Pflegefachmann ausgebildet. Die Pflegeausbildung wird seit 2020 in einer curricular neu gestalteten, generalistisch organisierten Ausbildung durchlaufen. Die Differenzierung für die unterschiedlichen Berufsfelder wie Alten-, Kinder- und Krankenpflege erfolgt im dritten Lehrjahr. Derzeit liegt dem AK DQR – eingereicht von der Gesundheitsministerkonferenz – ein Antrag auf Überprüfung der Pflegefachkraftausbildung vor. Der Vorschlag, der von einer breiten Fachöffentlichkeit geteilt wird, sieht vor, die Pflegefachkraftausbildung dem DQR-Qualifikationsniveau 5 zuzuordnen.

Wer eine Ausbildung als Sozialassistent/in oder Kinderpfleger/in absolviert hat, kann entweder diesen Assistent/innenberuf ausüben oder über weiterführende Schulen, in diesem Fall Fachschulen, eine weitere Qualifikationsebene, die der staatlich anerkannten Fachkraft anstreben. Die staatlich anerkannten Abschlüsse an Fachschulen sind gleichwertig mit einem Bachelorabschluss an Hochschulen und dem Meister/innenabschluss. Die Qualifikation an Fachschulen endet mit dem *bachelor professional*. Eine Zulassung zur Ausbildung an einer Fachschule für Sozialpädagogik ist in der Regel mit einem mittleren Schulabschluss oder einem gleichwertig anerkannten Bildungsabschluss erlaubt. Die einzelnen Bundesländer können darüber hinaus weitere Ausnahmeregelungen treffen. Für angehende Erzieher/innen ist eine grundständige und eine praxisintegrierte Ausbildung möglich. Die praxisintegrierte Ausbildung umfasst eine Vergütung der Ausbildung als auch von Anfang an eine Verknüpfung vom Lernort Schule und Lernort Praxis in den Bereichen der Tageseinrichtungen für Kinder und der Hilfen zur Erziehung. Die dreijährige Ausbildung mit staatlicher Anerkennung an einer Fachschule eröffnet den Weg in eine Hochschule mit Bachelor- und Master-Abschlüssen bis hin zu einer Promotion. Vor allem Hochschulen für angewandte Wissenschaften bieten grundständige und duale Studiengänge für die sozialen Berufe wie Soziale Arbeit, Heilpädagogik, Elementar- oder Kindheitspädagogik, Sozialmanagement an. Auch gibt es entsprechende Studiengänge wie Pflegewissenschaften, Hebammenkunde oder Soziale Arbeit. Die Hochschulausbildung wird in der Regel nach sechs Semes-

tern mit dem berufsqualifizierenden Abschluss „Bachelor“ beendet. Angeboten werden an Hochschulen auch Masterstudiengänge, in deren Mittelpunkt die Befähigung zu wissenschaftlichem Arbeiten steht. Die Durchlässigkeit zwischen Fachschulen und Hochschulen gehört zu den positiven Entwicklungen der letzten Jahre.

Wesentlich für die Ausgestaltung der beruflichen Bildung und Qualifizierung in der Bundesrepublik Deutschland sind das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HwO). Vertreter/innen der beruflichen Bildung und Qualifizierung, die über das BBiG oder die HwO geregelt sind, finden sich in allen relevanten Gremien der Bundesregierung, in Enquetekommissionen und in Ausschreibungen für Modellversuche und für hochdotierte Projekte. Sie gestalten die Berufsbildungslandschaft maßgeblich über eine starke Lobbyarbeit, Sozialpartnerschaftlichkeit in der curricularen Ausgestaltung und über Gesetzgebungsverfahren. Die Berufe, die über das BBiG und die HwO geregelt sind, geben den Ton in der Berufsbildung an und werden von den entsprechenden Bundesministerien in ihrer Position gestärkt. Die sozialen Berufe – außer der Hauswirtschaft – werden weder über das BBiG noch über die HwO geordnet. Sie werden in bildungspolitischen Aushandlungsprozessen nachrangig berücksichtigt. Die Zuständigkeiten für die sozialen Berufe ist Ländersache und nicht einheitlich ausgestaltet. Ausbildungen des Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesens unterliegen in der Regel der Kultusministerkonferenz (KMK). Als freiwilliges Koordinationsgremium der Länder hat die KMK keine unmittelbare Rechtssetzungsbefugnis. Ihre Entscheidungen müssen vielmehr von dem jeweiligen Land als landesrechtliche Rechtsvorschriften erlassen werden.

Die Pflegeberufe werden durch das Pflegeberufegesetz (PflBG) geregelt. Sie unterliegen damit ebenfalls nicht dem BBiG oder der HwO. Die Ordnungsarbeit wird durch eine vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) einberufene Fachkommission wahrgenommen, die im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) angedockt ist. Die von der Kommission erarbeiteten Rahmenpläne enthalten konkrete Vorschläge für die inhaltliche Ausgestaltung der (neuen) beruflichen Pflegeausbildungen. Als Orientierungshilfe zur Umsetzung der Ausbildung nach dem PflBG und der Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung haben sie empfehlende Wirkung für die Lehrpläne der Länder und die schulinternen Curricula der Pflegeschulen.

In den 16 Bundesländern werden die organisatorisch zusammengefassten Schulformen: Berufsschule, Berufsoberschule, Berufsfachschule, Berufsaufbauschule, Fachoberschule, Berufliches Gymnasium als berufsbildende Schulen bezeichnet. Je nach Bundesland werden die einzelnen Schulformen der beruflichen Schulen zudem unterschiedlich benannt. Sozialpädagogische und pflegerische Assistenzkräfte lernen an Berufsfachschulen. Das Qualifikationsprofil für die Ausbildung sozialpädagogischer Assistenzkräfte an Berufsfachschulen ist durch den Ausschuss für Berufliche Bildung der Ständigen Konferenz der Kultusminister/innen der Länder beschlossen worden. Es definiert das



Anforderungsniveau der einschlägigen Berufe der Assistenzkräfte für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen und der Ganztagsbetreuung und enthält die Beschreibung der beruflichen Handlungskompetenzen, über die eine qualifizierte Assistenzkraft verfügen muss, um den Beruf dem Anforderungsniveau entsprechend kompetent ausüben zu können. Das Qualifikationsprofil ergänzt die „Rahmenvereinbarung über die Berufsfachschulen“ (Beschluss der KMK vom 17. Oktober 2013 in der jeweils gültigen Fassung). Allerdings gibt es in der Fassung vom 18. Juni 2020 im „Kompetenzorientierten Qualifikationsprofil für die Ausbildung sozialpädagogischer Assistenzkräfte an Berufsfachschulen“ die neue Fußnote: „[n]ach Landesrecht können berufsfachschulische Ausbildungsgänge auf die Arbeit mit bestimmten Altersgruppen oder auf bestimmte Tätigkeitsbereiche begrenzt werden“ (Beschluss der KMK vom 18. Juni 2020, 3). Das führt dazu, dass es einen regelrechten Wildwuchs in der Ausbildungslandschaft zu Assistenzkräften gibt. Auch beeinflusst durch den Rechtsanspruch auf Kindertagesbetreuung setzen die Länder vor allem auf neue Assistenzbildungsformate, die Einzug in den Personalschlüssel finden, damit der Rechtsanspruch auf Kindertagesbetreuung erfüllt werden kann.

Das heißt, je nachdem, wie sich in den einzelnen Ländern der Bedarf an Assistenzkräften für einen bestimmten Arbeitsbereich zeigt, werden Assistenzbildungen auf den Ausbildungsmarkt gebracht, ohne Rücksicht auf anschlussfähige, vergleichbare und einheitliche Bildungs- und Berufsbiografien. Und dies geschieht stets angelehnt an die Fachkraftschlüssel, die die Länder für die Arbeitsbereiche selbst aufsetzen.

Mit den Gesetzen für die Berufe in der Kranken- und in der Altenpflege von 2003 wurde die bundesweit geregelte einjährige Krankenpflegehelfer/innenausbildung in Deutschland abgeschafft. Gleichzeitig wurde die dreijährige Altenpflegeausbildung erstmals bundeseinheitlich geregelt. In der Folge entstand auch im Bereich der Pflege eine nahezu unübersichtliche Vielzahl an landesrechtlich geregelten Pflegehelfer/innen- und Pflegeassistentenberufen. Sowohl inhaltlich als auch formal bestehen zum Teil erhebliche Unterschiede in den Ausbildungen. Parallel zur Umsetzung des PflBG seit Januar 2020 ist es in vielen Bundesländern zu einer Novellierung der gesetzlichen Regelungen der pflegerischen Assistenzbildungen gekommen. Dies hat zu einer fortschreitenden Divergenz der Ausbildungsinhalte, Berufsabschlüsse und Berufsbezeichnungen geführt. Laut Jürgensen (2019, 12) können bundesweit 27 verschiedene ein- bis zweijährige Pflegehilfs- bzw. Pflegeassistentenausbildungen mit acht verschiedenen Berufsbezeichnungen ausgemacht werden. Aktuell wird eine Harmonisierung der Landesregelungen zur Pflegeassistentenausbildung diskutiert und von den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege gefordert. Die Notwendigkeit folgt aus der durch Bundesrecht geregelten Pflegeausbildung nach dem PflBG. Die Harmonisierung der landesrechtlichen Ausbildungsregelungen und Berufsbezeichnungen gewährleistet die bundesweite Anerkennung der Assistenzbildung und ein einheitliches berufsrechtliches Profil mit professioneller Identität. Dadurch sollen motivierte Praktikerinnen und Praktiker gewonnen, die Berufszufriedenheit gesteigert und die Motivation zum Berufsverbleib er-

höht werden. Eine bundeseinheitliche Pflegeassistentenausbildung stärkt die Attraktivität der Ausbildung und der Berufstätigkeit, ermöglicht Pflegeassistent/innen eine bundesweite Mobilität, dient der Entbürokratisierung für Träger, die länderübergreifend ausbilden oder ein länderübergreifendes Einzugsgebiet haben, und erleichtert die Bewertung von Qualifikationen (Gleichwertigkeit) bei Bewerbungen in anderen Bundesländern.

Fachschulen sind Einrichtungen der Aufstiegsfortbildung, die als postsekundäre Bildungseinrichtungen gelten; international werden sie dem tertiären Bildungsbereich zugerechnet, sofern der Bildungsgang mindestens 2.400 Unterrichtsstunden umfasst. Sie setzen eine berufliche Erstausbildung und/oder Berufserfahrungen voraus und führen auf dieser Grundlage zu einem staatlichen Berufsabschluss nach Landes- oder Bundesrecht. Für den sozialen Bereich sind die Fachschulen für Sozialpädagogik, die Fachschulen für Heilerziehungspflege und die Fachschulen für Heilpädagogik von Bedeutung. Im Rahmen der Harmonisierung der Bildungsgänge im Raum der Europäischen Union ist der Fachschulabschluss auf DQR-Qualifikationsniveau 6 eingestuft worden. Auch der Meistertitel und der Bachelorabschluss sind dem Qualifikationsniveau 6 zugeordnet. Das heißt, diese Qualifikationen sind gleichwertig. Fachschulen qualifizieren für die Übernahme erweiterter beruflicher Verantwortung und Führungstätigkeiten. Die Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der KMK vom 7. November 2002) setzt Rahmenbedingungen; die Ausgestaltung ist auch hier Ländersache. Bei den Aufnahmevoraussetzungen können z.B. Länderregelungen über die „Einschlägigkeit“ von vorausgehenden Berufsausbildungen oder über die Dauer und Art vorausgehender Praktika differieren. Auch Lehrpläne und Prüfungen unterscheiden sich. Für die zukünftige Gestaltung der Fachschul- und Ausbildungslandschaft ergeben sich folgende Leitlinien:

- eine auskömmliche Finanzierung der Auszubildenden ermöglichen;
- eine kostendeckende Finanzierung aller Fachschulen und Fachakademien realisieren;
- eine Angleichung einer bundeseinheitlichen curricularen Ausgestaltung der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen auf Fachschulniveau ermöglichen. Dabei muss sichergestellt sein, dass eine Angleichung der Ausbildungsmodalitäten nicht dazu beiträgt, dass Diskussionen darum geführt werden, die Erzieher/innenausbildung in das BBiG zu integrieren. Eine Engführung dieser Debatte gefährdet die Qualität der Erzieher/innenausbildung, da die Nähe zu den über das BBiG und die HwO geregelten dualen Ausbildungsgängen den Blick auf die Besonderheit und Qualität der fachschulischen Ausbildung verstellen würde, was zu einer Herabsetzung des Ausbildungsniveaus und zugleich zu einer Herabsetzung der Qualität in den Arbeitsfeldern führen würde;

- die Professionalisierung beibehalten und Bildungsbiografien ermöglichen, das stetig wachsende Ausbildungsangebot assistierender Kräfte im Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder ausbremsen;
- eine Entlohnung sicherstellen, die dem Qualifikationsniveau der ausgebildeten Fachkräfte als *bachelor professional* entspricht;
- die Ausbildung der Praxisanleitungen an die Fachschulen binden;
- bundesweit ausreichende Ausbildungsmöglichkeiten für Lehrkräfte an Fachschulen und an Fachakademien bereitstellen.

Gegenwärtig werden Diskussionen um eine deutlichere Vereinheitlichung der curricularen Ausgestaltung des Rahmenlehrplanes in den Ländern diskutiert.

Mit der Schaffung eines einheitlichen europäischen Hochschulwesens bis zum Jahr 2010 wurde die Studienzeit mehr und mehr verschult. Dies war ein politisches Vorhaben, das eine Akzentsetzung auf die Ermittlung von Credit Points (Leistungspunkten) mit sich brachte. Sowohl in der Sorbonne- als auch in der Bologna-Deklaration wird die Vermittlung von „employability“ als Ziel der Bachelor-Studiengänge genannt, die im Rahmen des Bologna-Prozesses eingeführt wurden. Employability bedeutet offensichtlich nicht dasselbe wie die Vorbereitung auf eine berufliche Praxis durch Praxisorientierung oder Berufsorientierung des Studiums. In der Diskussion wird vielmehr der Aspekt der Befähigung der Studierenden zur Behauptung auf dem Arbeitsmarkt nach dem Studienabschluss betont. Sie sollen durch ein Studium in die Lage versetzt werden, nach Studienabschluss beruflich Fuß zu fassen, in eine adäquate Erwerbstätigkeit einzumünden und sich dauerhaft im Beschäftigungssystem zu behaupten. Dies setzt die Bereitschaft zu regionaler Mobilität (Ortswechsel) und zu Flexibilität im Hinblick auf die Anforderungen der Erwerbstätigkeit (Anspruchsniveau) sowie auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses (Eingehen vorübergehender Beschäftigungsverhältnisse) voraus.

Die Stärkung des akademischen Lehrpersonals ist für die Studienfächer im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen und für die Zukunft von Profession und Wissenschaft von herausragender Bedeutung. Träger und Unternehmen sehen sich zudem einem wachsenden Wettbewerbsdruck und die erwerbstätige Bevölkerung ist höheren Anforderungen im Hinblick auf berufliche Kompetenzen und Flexibilitätsansprüchen ausgesetzt. Dies hat Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen und den Beschäftigungsstatus, sichtbar an der Zunahme diskontinuierlich verlaufender Erwerbsbiografien.

Gerade im Sinne von Beschäftigungsfähigkeit müssten entsprechende Weiterqualifizierungsangebote wählbar sein, die langfristige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten von Mitarbeitenden und Leitungskräften gewährleisten. In diesem Zusammenhang kommt auch den Master-Studiengängen eine gewichtige Funktion zu, wenn adäquate Zugangs-

regelungen für die Masterstudiengänge entwickelt und implementiert werden würden. Neben den curricularen Ausrichtungen zeigt sich in allen Bildungsinstitutionen ein akuter Personalmangel, dem es zu begegnen gilt.

### **Bild 5: Fort- und Weiterbildung – Attraktive Bildungs- und Berufsbiografien ermöglichen**

Was macht einen Beruf attraktiv? Zur Attraktivität eines Berufes gehört zum einen das Gehalt. Allerdings wird die Höhe des Einkommens, die zu Beginn einer Beschäftigung relevant war, im Laufe einer Berufstätigkeit zu einem Normalzustand, sodass es weiterer Faktoren bedarf, um Berufe attraktiv zu halten und Personal an Unternehmen zu binden. Neben dem Einkommen spielen Weiterentwicklungspotenziale und das Gestalten-Können eigener Bildungs- und Berufsbiografien eine gewichtige Rolle. Dabei geht es nicht immer darum, dass alle Mitarbeitenden eine Leitungstätigkeit anstreben, also um Entwicklungschancen hinsichtlich einer Karriereleiter. Relevant sind auch Qualifizierungsangebote, die die Fachlichkeit auf dem neusten Stand halten und zugleich Methoden und Techniken eröffnen, um Arbeitsprozesse besser zu bewältigen. Dazu gehört auch, persönliche Interessen mit beruflichen Fähigkeiten und Weiterbildungen zu kombinieren und in ein individuelles Fachkraft-Profil zu überführen, welches sich auch in der Beschäftigungssemantik der Anstellung und in der Wertschätzung ausdrücken muss.

Erzieher/innen, Heilerziehungspfleger/innen und Heilpädagog/innen sind stark fort- und weiterbildungsaffine Gruppen. Allerdings bleibt aufgrund von Arbeitsverdichtung kaum Zeit und Raum, dieses erlernte Wissen mit dem jeweiligen Einrichtungsteam zu reflektieren und gemeinsam umzusetzen. Zudem ist es nur erschwert möglich, absolvierte Qualifizierungen in die Berufs- und Bildungsbiografie so zu integrieren, dass sie sich im Tätigkeitsportfolio und der Beschäftigung deutlich abbilden. Es gibt kein anerkanntes aufstiegsrelevantes Ausbildungs- und Weiterbildungssystem für soziale Berufe, das vergleichbar wäre mit den Qualifizierungsstufen, die das BiBB gemeinsam mit dem BMBF für die im BBiG und der HwO geregelten Berufe installiert hat. In dieser Logik führt jede geleistete Qualifizierung, jeder Kompetenzzuwachs zu einer weiterführenden beruflichen Tätigkeit mit einem anerkannten Abschluss einer Qualifikation.

In sozialen Berufen stehen wir mit einer derartig abgesicherten Qualifizierungslogik noch in den Kinderschuhen. Der gewonnene Kompetenzerwerb in sozialen Berufen führt nicht zwangsläufig zu einer Erweiterung des Beschäftigungstableaus und auch nicht unbedingt zu weiteren Zugängen im jeweiligen Handlungs- und Arbeitsfeld.

In der non-formalen Bildung der Sozial-, Bildungs- und Gesundheitsberufe führt selten eine Qualifikation zu einem anerkannten höheren Abschluss. Bisher wird der erzielte Kompetenzerwerb in die bisherige Tätigkeit inkorporiert und schafft keine weiteren Zu-

gänge zu Bildungs- und Berufspositionen. Weiter zeigen sich Erfordernisse, auch hinsichtlich einer stetig älter werdenden Belegschaft, Zugänge zu Ausbildungen und Wege durch Weiterbildungen so zu gestalten, dass Einstiege in weitere Berufsfelder ermöglicht werden, wenn berufliche Umorientierung angestrebt wird oder Krankheiten und Überlastungssymptome auftreten. Zu den weiteren Faktoren eines attraktiven Berufes zählt die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Eigen- wie Lernzeiten, im Sinne einer *work-learn-life-balance* (Herrmann 2017).

Laut der SINUS-Studie „Kindertagesbetreuung & Pflege – attraktive Berufe?“, die vom BMFSFJ in Auftrag gegeben wurde, sind diese Berufe für Jugendliche und junge Erwachsene grundsätzlich attraktiv. Beide werden als anspruchsvoll und abwechslungsreich betrachtet, insbesondere mit Sinnstiftung und Verantwortung assoziiert sowie mit der Möglichkeit, etwas Positives für die Gesellschaft bewirken zu können (vgl. SINUS Markt- und Sozialforschung 2020, 53). Die wichtigsten Kriterien der Jugendlichen und jungen Erwachsenen für die Berufswahl werden allerdings nur teilweise erfüllt: Sie bewerten die Weiterentwicklungs- und Karrierechancen kritisch und nehmen das Gehalt als zu gering wahr (ebd., 55).

Für eine zukunftsfähige Fort- und Weiterbildung sind folgende Themenbereiche relevant:

*Lernberatung:* Ausbau des Bildungsauftrages hin zur Lernberatung, die Orientierung gibt, Beratung bereithält und Kompetenzaufbau sowie Unterstützung für die Teilnehmenden/Lernenden gewährleistet;

*Work-learn-life-balance:* Ausschreibungen verstärkt auf zielgruppenspezifische Erfordernisse und Lebenswelten ausrichten;

*Fachkraftbindung und Fachkraftentwicklung:* Angebote speziell für Leitungs- und Führungskräfte sowie für assistierende Kräfte, um sie in der Fachkraftausbildung zu unterstützen; notwendige Kombination von Angeboten a) mit Blick auf die Beschäftigung und b) mit Blick auf die individuelle persönliche Entwicklung;

*Digitalisierung:* Implementierung und Verstetigung digitaler Formate im Alltag, Einarbeitung von Lehrpersonal und Lehrbeauftragten in die digitale Wissensvermittlung und Lernbegleitung, Neuorganisation der inhaltlichen Ausrichtung der Angebote, da sich nicht alle Inhalte gleichermaßen für digitales Lernen eignen, digitale curriculare Gestaltung von Workshops und Fort- und Weiterbildungen, Klärung rechtlicher Fragen in Bezug auf digital abgenommene Prüfungen oder Zertifikatsvergaben, wenn Teilnehmende nicht anreisen können oder dürfen, zusätzliche asynchrone Angebote für Teilnehmende, die stark beruflich eingebunden sind;

*Kompetenzorientierung, Zertifizierungs- und QM-Systeme:* Kompetenzorientierte Angebote und Zertifikate werden auch mit Blick auf Zertifizierungs- und Qualitätsmanagementsysteme eine erweiterte Bedeutung für die Fort- und Weiterbildung erfahren (vgl. Herrmann 2014);

*Politische Arbeit/Lobbyarbeit:* Themen und Belange der Fort- und Weiterbildung für die Sozial-, Bildungs- und Gesundheitsberufe müssen deutlicher in den Gremien der Bundesregierung berücksichtigt werden;

*Finanzielle Unterstützung:* Fort- und Weiterbildungsanbieter müssen ausdrücklich bei der Ausgestaltung von finanziellen Unterstützungsleistungen berücksichtigt werden.

## **Bild 6: Fachkräfte für die sozialen Berufe – kompetenzorientierte Personalarbeit als Schlüssel für das Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen**

Die Coronakrise könnte Deutschland nach Berechnungen des Münchner Ifo-Instituts mehr als eine halbe Billion Euro und mehr als eine Million Jobs kosten. Die Spitzen der Wohlfahrts- und Sozialverbände appellieren an Bund und Länder, Garantien für die Sozialwirtschaft zu übernehmen. Viele Einrichtungen geraten in wirtschaftliche Schwierigkeiten und werden zugleich dringend gebraucht. Gerade die kleinen und mittleren Einrichtungen der Sozialwirtschaft sind auf Zuwendungen und Entgelte nach Leistungsvereinbarungen angewiesen, die wegfallen könnten, wenn Einrichtungen schließen müssen. Zudem sind die Einrichtungen gemeinnützig; das heißt, sie dürfen keine großen Rücklagen bilden. Die Kosten für Mieten und Personal laufen weiter. Wie können wir – auch in diesen schwierigen Zeiten – Mitarbeitende binden und ihnen in den Unternehmen und Einrichtungen des Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesens eine Perspektive bieten? Was sind die neuen Herausforderungen, denen sich die Personalarbeit zu stellen hat, damit die Unternehmen der Sozialwirtschaft marktfähig bleiben?

Die Personalarbeit ist einem Paradigmenwechsel unterworfen, der auf die Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung Einfluss nimmt. Unter dem Begriff Personalarbeit werden in diesem Beitrag alle Aufgaben zusammengefasst, die im Zusammenhang mit der Personalplanung, -entwicklung, -führung und -verwaltung stehen. Personalarbeit ist daher keine Aufgabe einer einzigen Person oder Abteilung, sondern wird von allen Führungspositionen gestaltet und ausgeführt. Um diese Aufgaben umsetzen zu können, bedarf es einer strategischen und nachhaltigen Planung sowie einer geeigneten Unternehmenskultur. Kompetenzorientierung in der Personalarbeit heißt, strukturiert die individuellen Kompetenzen der Mitarbeitenden „zu heben“ und sichtbar zu machen. Das dreijährige Projekt der Diakonie Deutschland „Bildungsaufgaben und Strategien des Lebensbegleitenden Lernens zur Förderung der Fachkräfteentwicklung in der Diakonie“ (<https://www.diakonie-wissen.de/web/kompetenzorientierung>) stellt heraus, dass

Kompetenzorientierung die gesamte Personalarbeit umfasst, weil die Instrumente der Personalgewinnung, des Personaleinsatzes und der Personalentwicklung zusammenpassen müssen. Es ist ein Kreislauf, der stetig von Neuem in Gang kommt. Zuerst bedarf es eines kompetenzorientierten Modells, das im Unternehmen abgestimmt ist. In dieses spielen drei Faktoren hinein:

- a) Lebensbegleitendes Lernen, Berücksichtigung der Qualifikationsebenen und Kompetenzbeschreibungen: die Grundprinzipien des DQR;
- b) handlungsfeldspezifische Kompetenzmodelle: Für welches Arbeitsfeld sind welche Kompetenzen relevant?;
- c) kompetenzorientierte Definitionen: Welche Kompetenzen werden an welcher Stelle wie gebraucht?

Diese Faktoren ergeben das kompetenzorientierte Unternehmensmodell. Dieses Modell bildet die Basis für die Personalarbeit:

#### *Wie gewinnen wir Fachkräfte?*

Die Personalgewinnung basiert auf kompetenzorientierten Anforderungsprofilen und Stellenbeschreibungen und erfordert kompetenzorientierte Stellenausschreibungen. In Bewerbungsgesprächen und im Bewerbungsassessment sind anhand des Anforderungsprofils die Kompetenzen sichtbar zu machen. Dann erfolgt der Onboardingprozess, der die Erwartungen an Wissen, Können, professionelle Haltung und die Durchführung der Aufgaben im jeweiligen Verantwortungsbereich mit anschließender Reflexion umfasst. Die Mitarbeitendengespräche in der Probezeit nutzen Verhaltensanker, um Erwartungen und Kompetenzen aufzuzeigen. Ebenso können Vereinbarungen, Entwicklungsschritte und Lernformate im Sinne des Lebensbegleitenden Lernens vereinbart werden. Eine kompetenzorientierte Personalgewinnung ist ebenfalls nützlich, wenn Bewerber/innen für eine Stelle nicht geeignet sind. Sie liefert Begründungen und zeigt auf, warum sie nicht auf die ausgeschriebene Stelle passen.

#### *Wie binden wir Fachkräfte an unsere Unternehmen?*

Passen Mitarbeitende mit ihren Kompetenzen auf die zu besetzenden Stellen, erfolgt der Personaleinsatz. Auch hier müssen die kompetenzorientierten Instrumente – Mitarbeitendengespräche, Kritikgespräche und Zielvereinbarungsgespräche bzw. Jahresgespräche – zusammenpassen. Als Basis aller Gespräche dienen kompetenzorientierte Anforderungsprofile und die dazugehörigen Verhaltensanker. Ebenso relevant sind die Kompetenzen, die bei den Mitarbeitenden gehoben werden können. In der Personalentwicklung greift das Leitmotiv des Lebensbegleitenden Lernens, das nicht davon ausgeht, dass alle Mitarbeitenden von Beginn an alles können, sondern dass Lernen stets

ein Begleiter von Arbeitsprozessen ist. Kompetenzorientierte Personalarbeit ist ein transparentes Modell für den Dienstgeber und die Mitarbeitenden. Es geht um Nachvollziehbarkeit und Anknüpfungsfähigkeit – um eine gemeinsame Sprache. Wissen Mitarbeitende, welche Kompetenzen benötigt werden und ausgebaut werden können, steigert dies ihre Motivation, und sie bleiben dann wiederum gern im Unternehmen.

Gibt es ein kompetenzorientiertes Modell in einem Unternehmen, bei dem die Personalinstrumente nicht zusammenpassen, stehen diese isoliert voneinander. Dies führt zu Fehlbesetzungen bei Stellenausschreibungen und zu Kündigungen in der Probezeit, ohne dass die Personalinstrumente begründet überprüft werden können. Das führt zu hohen Kosten für das Unternehmen, zu Qualitätseinbußen, zu hoher Fluktuation. Beschwerden häufen sich, und ein wirtschaftlicher Schaden entsteht.

Kompetenzorientierte Personalarbeit, bei der die Instrumente der Personalgewinnung, des Personaleinsatzes, der Personalentwicklung und -bindung zusammenpassen, erhöht die Motivation der Mitarbeitenden. Dadurch steigen die Wirtschaftlichkeit der Unternehmen und die Identifikation mit der Dienststelle und dem Dienstgeber. Und dies stärkt die Arbeitgebermarke (vgl. Herrmann 2017).

## **Ausstieg mit Aussicht: Zukunft gestalten**

In den Handlungsfeldern des Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesens gilt es mehr denn je, bewusst professionell pädagogisch, pflegerisch, betreuend, anerkennend, empathisch zu arbeiten. In der Arbeit im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen geht es in allen Handlungsfeldern darum, Interesse an den Menschen zu wecken, empathisches Verständnis für menschliche Lebenslagen zu entwickeln, Lebenskrisen kompetent zu begleiten und damit die Fähigkeit zur selbstständigen und kritischen Auseinandersetzung zu ermöglichen. Das stellt die berufliche Bildung und Qualifizierung vor die Herausforderung, sich primär vor ökonomischen Verwertungsimperativen zu schützen. Im Zentrum der beruflichen Bildung und Qualifizierung steht das lebensbegleitende Lernen, das versteht, Informationen in Zusammenhänge zu bringen und Übergänge zwischen Ausbildung, Studium und Beruf gekonnt zu gestalten. Die Träger und Einrichtungen sollten über die verschiedenen Inhalte der Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote informiert und mit Blick auf die konkrete Praxisbezogenheit involviert werden, da sie zum einen die Arbeitgeber von morgen sind und zum zweiten Personalbindung und -entwicklung professionell gestalten müssen.

Antworten auf die Fragen, wann, wie lange, wie oft, in welcher Reihenfolge und in welcher Geschwindigkeit gelernt, gelehrt und gearbeitet werden soll, haben massive Auswirkungen auf die Lernenden und Lernbegleitenden, auf die Konzepte der Aus-, Fort- und Weiterbildung, auf Bildungsprozesse im Allgemeinen und auf Arbeitsverhältnisse.



Raum für die Entwicklung eines reflexiven Bewusstseins, in dem Subjektivität und Erinnerungsarbeit sowie Zukunftsperspektiven aufgehen, bleibt bei allen Problemen und offenen Fragestellungen auch auf Bildungsinstitutionen, Fort- und Weiterbildungsanbieter und Beschäftigungsverhältnisse verwiesen, die die Relevanz eines Kompetenzkanons nicht nur funktional und evaluativ, sondern ebenso inhaltlich, in den Lernergebnissen, Lern- und Lehrmethoden, in Arbeitszeitmodellen, in work-learn-life-balance-Konzepten, in der Anerkennung von Eigen- und Familienzeiten berücksichtigen. Eine kompetenzorientierte Personalarbeit und ein systematisch angewandter Anforderungs- und Qualifikationsrahmen werden zukünftig notwendig sein, um Mitarbeitende zu gewinnen und zu binden, weil der monetäre Wert eines Unternehmens nicht nur auf Kriterien der klassischen Bilanz fußt. Kompetenzen, Lebensbegleitendes Lernen, Gewinnung von Fachkräften, identifizierte Potenziale von Mitarbeitenden und mitarbeitendenorientierte, individuelle Karrierewegplanungen gehören ebenso zu den aktuellen Themen der Sozial-, Bildungs- und Gesundheitsberufe wie verschiedene Arbeitszeitmodelle.

Und nicht zuletzt geht es, um mit den Worten Hannah Arendts (1970) zu sprechen, bei der Betrachtung des tätigen, arbeitenden Menschen, ob als „Kopf-“ oder „Hand“-arbeitende Person darum zu unterscheiden, ob der Mensch ein *animal laborans*, also ein Lasttier und ein Routinetätigkeiten ausübendes Individuum sei oder ein *homo faber*, der nicht um der Arbeit willen arbeitet, sondern in seiner Tätigkeit die Verantwortung für die Gemeinschaft der Menschen erkennt und nach dem Warum seines Tuns zu fragen vermag. Im Zentrum steht hier mehr oder weniger die Vermutung, dass der Mensch bestrebt ist, nicht nur, im Sinne der griechischen Philosophie, gut zu leben, sondern auch, gute Arbeit zu verrichten. Dabei geht es um Selbstbestimmung des eigenen Lebens in persönlicher ebenso wie in gesellschaftlicher Hinsicht. Arbeitsverhältnisse bedürfen, neben einer ernstzunehmenden Selbstbestimmung und Anerkennung, auch einer Verknüpfung zwischen Sicherheit und Flexibilität. Die Arbeit im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen braucht keine Hetze, keine inhumanen Maßstäbe, Messwettkämpfe und noch mehr Konkurrenz auf allen pädagogischen, pflegerischen, betreuenden und beratenden Ebenen, sondern Zeit, Raum und Besinnungsmöglichkeiten. Letztlich fällt die Erkenntnis, dass Bildungspolitik Gesellschaftspolitik ist, zusammen mit der Erkenntnis, dass eine demokratische Gesellschaft auf gebildeten – und dies meint handlungsfähigen, demokratisch agierenden und in politische Angelegenheiten eingreifenden – Bürgerinnen und Bürgern basiert.

## Literatur

Altwater, Elmar/Mahnkopf, Birgit (1999): Grenzen der Globalisierung: Ökonomie, Ökologie und Politik in der Weltgesellschaft, 4. Aufl., Münster.

Arendt, Hannah (1970): Macht und Gewalt, Bd. 1, München.

Atzert, Thomas/Müller, Jost (Hrsg.) (2004): Immaterielle Arbeit und imperiale Souveränität: Analysen und Diskussionen zu Empire, Münster.

- Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*, Konstanz.
- Bröckling, Ulrich (2007): *Das unternehmerische Selbst: Soziologie einer Subjektivierungsform*, Frankfurt a.M.
- Castells, Manuel (2001): *Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft: Teil 1 der Trilogie – Das Informationszeitalter*, Bd. 1, Opladen.
- Chomsky, Noam (1970): *Sprache und Geist*, Frankfurt a.M.
- Dewe, Bernd (2010): Begriffskonjunkturen und der Wandel vom Qualifikations- zum Kompetenzjargon. In: T. Kurtz, Thomas/Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.), *Soziologie der Kompetenz*, Wiesbaden, 107–118.
- Diakonie Deutschland (Hrsg.) (2018): *Bundesrahmenhandbuch Fort- und Weiterbildung in der Diakonie*, Berlin.
- Giddens, Anthony (1996): *Konsequenzen der Moderne*. Frankfurt a.M.
- Habermas, Jürgen (1971): Theorie der kommunikativen Kompetenz, in: Habermas, Jürgen/Luhmann, Niklas: *Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie*, Frankfurt a.M., S. 101–141.
- Herrmann, Annett (2017): *Personalarbeit 4.0. Arbeit kompetenzorientiert gestalten. Handbuch für das Sozial- und Gesundheitswesen*, Münster/New York.
- Herrmann, Annett (2014): *Eckpunkte zur Formulierung von Lernergebnissen (learning outcomes) im Bereich der Fort- und Weiterbildung*, Düsseldorf.
- Jürgensen, Anke (2019): *Pflegehilfe und Pflegeassistenz – Ein Überblick über die landesrechtlichen Regelungen für die Ausbildung und den Beruf*, Bonn.
- Keller, Rainer (2010): Kompetenz-Bildung: Programm und Zumutung individualisierter Bildungspraxis. Über Möglichkeiten einer erweiterten Bildungssoziologie, in: Kurtz, Thomas/Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.): *Soziologie der Kompetenz*, Wiesbaden, S. 29–48.
- Krautz, Jochen (2007): *Ware Bildung: Schule und Universität unter dem Diktat der Ökonomie*, Keuzlingen/München.
- Lemke, Thomas/Krasmann, Susanne/Bröckling, Ulrich (2000): Gouvernamentalität, Neoliberalismus und Selbsttechnologien: Eine Einleitung, in Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas (Hrsg.): *Gouvernamentalität der Gegenwart: Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*, Frankfurt a.M., S. 7–40.
- May, Michael (2003): Unternehmer seiner selbst: Die neoliberale Variante von Selbstbildung, Eigenverantwortung und Autonomie, in: *Widersprüche*, 89, S. 75–92.
- Negt, Oskar/Klausnitzer, Jürgen (2003): Über den betriebswirtschaftlichen Imperialismus im Bildungswesen und die Schwierigkeiten, Alternativen zu entwickeln. Ein Interview mit Oskar Negt, in: *Widersprüche*, 89, S. 7–18.
- SINUS Markt- und Sozialforschung (2020): *Kindertagesbetreuung & Pflege – attraktive Berufe? Forschungsbericht zu quantitativer und qualitativer Forschung mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 14 bis 20 Jahren*, Heidelberg/Berlin.

Aus unserem Verlagsprogramm

*Herausgegeben von Peter Buttner, Silke B. Gahleitner,  
Ursula Hochuli Freund, Dieter Röh*

## **Handbuch Soziale Diagnostik Perspektiven und Konzepte für die Soziale Arbeit**

*2018, 400 Seiten, kart.; 34,90 €, für Mitglieder des  
Deutschen Vereins 28,90 €  
ISBN 978-3-7841-3029-3*

## **Soziale Diagnostik in den Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit**

*2020, 280 Seiten, kart.; 29,90 €, für Mitglieder des  
Deutschen Vereins 24,00 €  
ISBN 978-3-7841-3263-1*

**Im Paket zum Sonderpreis:** Band 1 und 2 zusammen **58,- €**  
(48,- € für Mitglieder des Deutschen Vereins)!

Bestellen Sie versandkostenfrei im Online-Buchshop:  
**[www.verlag.deutscher-verein.de](http://www.verlag.deutscher-verein.de)**

 **Deutscher Verein**  
für öffentliche und  
private Fürsorge e.V.

## Quantitative Bedarfe decken – Qualität sichern: Herausforderung Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung in der Frühen Bildung

Der Ausbau der Kindertagesbetreuung und das Beschäftigungswachstum in der Frühen Bildung sind seit mehr als einem Jahrzehnt ungebrochen. Der hohe Personalbedarf ist für Träger und Kindertageseinrichtungen eine Herausforderung, die sich insbesondere in Westdeutschland in den nächsten Jahren noch weiter vergrößern wird. Vor diesem Hintergrund untersucht der Beitrag, welche Strategien zur Deckung des Personalbedarfs bislang favorisiert wurden, und geht abschließend der Frage nach, welche Handlungsbedarfe sich daraus ableiten lassen.

Die hohe Elternnachfrage und die rechtlichen Veränderungen im U3-Bereich haben zu einem breiten Ausbau der Platzangebote in der Kindertagesbetreuung geführt sowie eine außergewöhnlich starke Personalexpansion in Gang gesetzt, die bis heute nicht zum Stillstand gekommen ist (FKB 2021, 20 ff.). Der hiermit korrespondierende hohe Personalbedarf ging mit Engpässen bei der Personalgewinnung einher. So stufte die Bundesagentur für Arbeit (BA 2021, 20) den Beruf der Erzieherin und des Erziehers 2021 erneut als Engpassberuf ein, wohingegen die Kinderpflege nur noch zu den Berufen „unter Beobachtung“ zählt.

In eine ähnliche Richtung weisen die bedarfsorientierten Vorausberechnungen von Rauschenbach et al. (2020; 2021) zu Plätzen, Personal und Finanzen, die bis Mitte dieses Jahrzehnts für die Betreuung von Kindern vor dem Schuleintritt eine Personallücke zwischen 20.000 und 70.000 Fachkräften in Kitas prognostizieren. Hinzu kommen die Personalbedarfe für die Ganztagsbetreuung von Grundschulkindern, die sich voraussichtlich auf 19.400 bis 39.600 Fachkräfte belaufen werden. Die Berechnungen für die ganztägigen Angebote für Grundschulkindern decken jedoch nur einen Teil des zu erwartenden Personalbedarfs ab, der Gesamtbedarf dürfte deutlich höher liegen. Denn in der Vorausberechnung wird zwar der Personalmehrbedarf ermittelt, der durch den Rechtsanspruch entsteht, aufgrund der unzureichenden Datenlage kann jedoch keine Schätzung für den Ersatzbedarf des bereits vorhandenen Personals, das in absehbarer Zeit aus dem Arbeitsfeld ausscheidet, ermittelt werden (Rauschenbach et al. 2021, 4). Für beide Arbeitsfelder gilt: Sowohl der Platz- als auch der Personalbedarf ist in Westdeutschland wesentlich größer als in Ostdeutschland. Für die Kita kommt noch hinzu,

---

<sup>1</sup> Neben den genannten Personen haben an diesem Beitrag weitere Autor/innen mitgearbeitet: Christian Peucker, Karin Behr, Katja Tillmann und Janine Birkel-Barmsen.

dass die Bedarfe vor allem bis Mitte dieses Jahrzehnts hoch sind, also „sehr schnell und kurzfristig wirkende Lösungsansätze gefragt“ sind (FKB 2021, 169).

Aufgrund des anhaltenden Bedarfs an qualifiziertem Personal wird die Gewinnung und Bindung von Fachkräften für Träger und Einrichtungen auch in den nächsten Jahren eine große Herausforderung bleiben. Unbesetzte Stellen und eine unzureichende Anzahl und Auswahl qualifizierter Fachkräfte stellen gleichzeitig auch die Qualität der pädagogischen Arbeit in Frage. Vor diesem Hintergrund untersucht der vorliegende Beitrag, welche Strategien zur Deckung des Personalbedarfs bislang favorisiert wurden und welche Handlungsanforderungen sich daraus ergeben.

### Empirische Befunde zu Strategien der Fachkräftegewinnung und -bindung

Auf der Basis einer Sichtung systematischer Reviews zur Mitarbeiterbindung in den Pflegeberufen identifizieren Buchan und Shaffer (2018) vier evidenzbasierte Ansatzpunkte für Maßnahmen der Fachkräftegewinnung und -bindung, die auf den unterschiedlichen Steuerungsebenen angesiedelt sind und die Systematik für die nachfolgende Darstellung bisheriger Strategien der Fachkräftegewinnung und -bindung bilden. Zu diesen Stellschrauben zählen Ausbildung, Regulierung, finanzielle Anreize sowie professionelle und persönliche Unterstützung (vgl. Abb. 1). Die Autoren weisen auf die Bedeutung einer Gesamtstrategie hin, die alle Steuerungsebenen einbezieht, eine klare Zielperspektive verfolgt, mit übergeordneten Plänen und Zielen des Bildungs- und Sozialsystems abgeglichen ist, die Perspektive der Adressat/innen einbezieht und schließlich auf empirischer Beobachtung und Evidenz basiert (ebd., 12). Idealerweise, so die Autoren, werden nicht Einzelmaßnahmen fokussiert, sondern aufeinander abgestimmte Maßnahmenbündel geschnürt.

#### Ausbildung

Die Ausbildungen für die Frühe Bildung sind eine wichtige Stellschraube, um mittelfristig zusätzliche Fachkräfte für eine Tätigkeit in Kitas zu gewinnen. Um den seit Jahren bestehenden hohen Personalbedarf zu decken, wurde vorran-



**Prof. Dr. Kirsten Fuchs-Rechlin**  
 ist Projektleitung Weiterbildungsinitiative (WiFF), Deutsches Jugendinstitut, München. E-Mail: fuchs-rechlin@dji.de



**Angélique Gessler**  
 ist Wiss. Referentin, Deutsches Jugendinstitut, gessler@dji.de



**Pascal Hartwich**  
 ist Wiss. Referent, Forschungsverbund DJI/TU Dortmund. E-Mail: pascal.hartwich@tu-dortmund.de

gig auf den Aus- und Umbau der fachschulischen Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher gesetzt. Die neu eingeführten kindheitspädagogischen Studiengänge spielten dabei ebensowenig eine Rolle wie die traditionsreichen Studiengänge der Sozialpädagogik/Sozialarbeit.

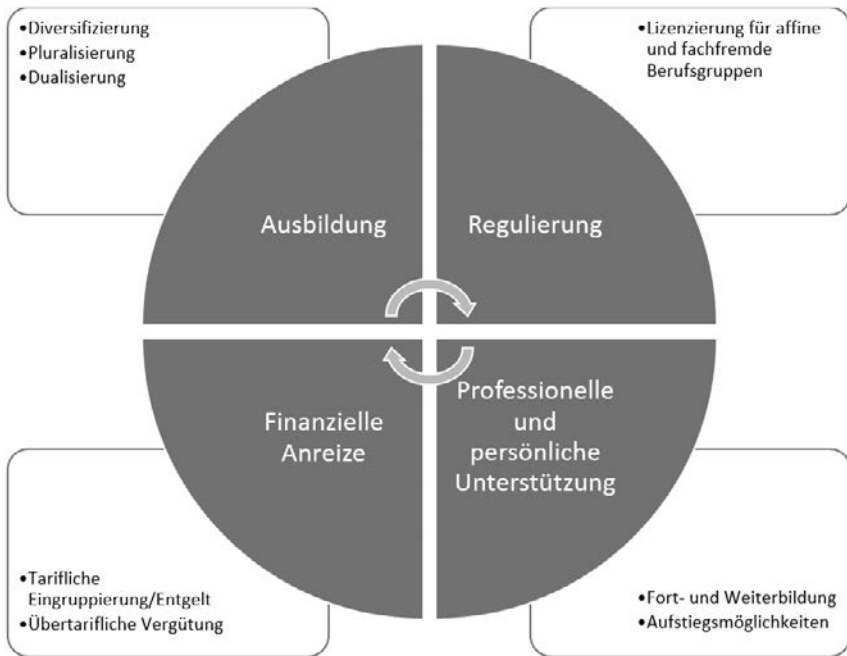


Abb. 1: Dimensionen der Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Buchan/Shaffer (2018)

Die Reformaktivitäten – die sich mittlerweile auch bei den berufsfachschulischen Ausbildungen abzeichnen – waren durch Veränderungen gekennzeichnet, die sich mit den Schlagwörtern „Diversifizierung“ und „Pluralisierung“ charakterisieren lassen: Erstens wurden die Zugangswege zur Ausbildung deutlich erweitert und eine Vielzahl von Anrechnungs- und Verkürzungsmöglichkeiten wurde etabliert. Bestand der Zugang zur Erzieher/innenausbildung lange vornehmlich für Personen mit mindestens mittlerem Schulabschluss und einer einschlägigen Berufsausbildung (z.B. als Kinderpfleger/in), so existiert inzwischen in einem Großteil der Bundesländer unter bestimmten Bedingungen die Möglichkeit, mit mittlerem Schulabschluss und einer fachfremden Berufsausbildung oder mehrjähriger, in der Regel fachlich einschlägiger Berufstätigkeit in die Ausbildung einzusteigen. In 15 Ländern ermöglicht zudem eine Hochschulzugangsberechtigung in Verbindung mit Praxiszeiten von max. einem Jahr den Zugang zur Fach-

schule (FKB 2021, 118). Darüber hinaus bestehen viele Möglichkeiten, die Ausbildung zu verkürzen. Insbesondere Bewerber/innen mit einschlägiger Erstausbildung können diese anrechnen lassen (vgl. Gessler et al. 2018, 277 f.).

Diese Diversifizierung der Zugänge führt zwar zu mehr Durchlässigkeit und Chancengerechtigkeit. Die Fachschulausbildung läuft dadurch aber auch zunehmend Gefahr, ihren Status als berufliche Weiterbildung zu verlieren und zur „Kurzausbildung“ zu mutieren (Fuchs-Rechlin/Rauschenbach 2021, 214).

Zweitens wurden in den einzelnen Bundesländern neben der traditionell vollzeitschulischen Erzieher/innenausbildung nach und nach neue Modelle entwickelt und umgesetzt. Es kam zu einer Pluralisierung der Ausbildungsformate, die weiterhin anhält. Im Jahr 2020 wurde bereits in 13 Ländern die berufsbegleitende und in zehn die praxisintegrierte, vergütete Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher (PiA) angeboten. Diese beiden Ausbildungsformate unterscheiden sich vor allem durch die unmittelbare Vergütung und den engen Bezug zur Praxiseinrichtung von der gängigen vollzeit- und teilzeitschulischen Form. Sie beinhalten aber ebenfalls Praktikumsphasen in den Einrichtungen und werden zwar generell nicht vergütet (abgesehen vom Berufspraktikum im Anerkennungsjahr), können aber unter Umständen als Umschulung z.B. von der Bundesagentur für Arbeit oder durch Schüler- oder Aufstiegs-BAföG gefördert werden (FKB 2021, 116 f.). Betrachtet man die 41.483 Anfänger/innen im Schuljahr 2019/20 nach gewähltem Ausbildungsmodell, so wird deutlich, dass gut zwei Drittel weiterhin eine vollzeitschulische Ausbildung beginnen und die praxisintegrierte ebenso wie die berufsbegleitende Ausbildung nur in einzelnen Ländern absolut und anteilig von Relevanz ist (ebd., 120 f.).

### Regulierung des Berufszugangs

In der frühen Bildung stellt die Regulierung des Zugangs zum Arbeitsfeld eine wichtige Stellschraube für die Fachkräftegewinnung dar. Diese erfolgt über zwei Mechanismen, die auf die Lizenzierung zur Ausübung einer Tätigkeit in Kitas abzielen. Hierzu zählt zum einen die staatliche Anerkennung, die im Rahmen einschlägiger Ausbildungs- und Studiengänge erteilt wird und in den entsprechenden Verordnungen und Gesetzen der Länder geregelt ist. Zum anderen wird der Zugang über Positivlisten in den entsprechenden Personalverordnungen und Fachkräftekatalogen der Länder gesteuert. Dort werden die Berufsgruppen definiert, die in Kitas arbeiten dürfen, und es wird darüber hinaus geregelt, welchen Status sie dort einnehmen können. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Frage, ob eine Berufsgruppe als Fachkraft gem. § 72 Aches Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII) anerkannt ist, denn diese Zuordnung bestimmt nicht nur über die Positionierung innerhalb der Organisationshierarchie, d.h. ob eine Tätigkeit als Leitungskraft oder als Gruppenleitung möglich ist, sie bestimmt auch über die Einkommenschancen.

Grgic (2020) zeigt in ihrer Analyse der Personalverordnungen und Fachkräftekataloge seit 1975, dass das Arbeitsfeld in den vergangenen Jahrzehnten je nach Personalbedarf immer wieder für mehr oder weniger einschlägig qualifizierte Personen geöffnet oder geschlossen worden ist. Aktuell zeichnen sich, auch unter Einfluss der Covid-19-Pandemie, erneut Öffnungstendenzen ab, wenngleich abzuwarten bleibt, inwiefern sich diese als dauerhaft erweisen. So können mittlerweile in nahezu allen Bundesländern neben den klassischen sozialpädagogischen Berufsgruppen der Erzieher/innen und der Sozialpädagog/innen auch die vergleichsweise junge Berufsgruppe der Kindheitspädagog/innen gefolgt von den Heilpädagog/innen und Heilerziehungspfleger/innen als Fachkraft in das Berufsfeld einmünden. Üblicherweise handelt es sich dabei um Berufe, für die eine staatliche Anerkennung ausgesprochen werden kann. Daneben ist der Zugang zur Position als Fachkraft für weitere, fachlich affine Berufsgruppen geöffnet worden, wenngleich dieser häufig an bestimmte Bedingungen geknüpft ist wie etwa den Nachweis fachlich einschlägiger Berufserfahrung oder die Teilnahme an einer tätigkeitsbegleitenden Nachqualifizierung. Zu diesen Berufsgruppen zählen zum einen die Therapieberufe Logopädie, Physiotherapie und Ergotherapie und zum anderen die Gesundheits-, Kranken- und Entbindungspflege. In elf Bundesländern ist für diese Berufsgruppen ein Direkteinstieg in die Kita möglich. Noch etwas häufiger, nämlich in 13 Bundesländern, erhalten Lehrkräfte (häufig eingegrenzt auf Grundschullehrkräfte) eine entsprechende Lizenz.

Eine deutliche Öffnung zeigt sich auch für Akademiker/innen mit einem pädagogischen Abschluss, der entweder allgemeiner Natur sein kann (z.B. Erziehungswissenschaft, Pädagogik) oder eine spezielle Ausrichtung aufweist (z.B. Kunst, Sport, Musik, Tanz). In zwölf Bundesländern haben Erziehungswissenschaftler/innen mittlerweile die Möglichkeit, in der Kita als Fachkraft zu arbeiten, und vier Bundesländer eröffnen diesen Weg für Absolvent/innen spezialisierter Studienrichtungen. Zugleich lässt sich bei der Position der Fachkraft auch eine Öffnung nach unten beobachten, denn mittlerweile können in sieben Bundesländern auch berufsfachschulisch qualifizierte Personen wie Kinderpfleger/innen und Sozialassistent/innen als Fachkraft arbeiten, wenngleich auch hier der Status an bestimmte Bedingungen geknüpft ist (z.B. Berufserfahrung oder die Verpflichtung zur Weiterqualifikation). Noch einmal offener und im Vergleich zwischen den Bundesländern heterogener gestaltet sich der Direkteinstieg für Ergänzungskräfte, Zweitkräfte bzw. Fachkräfte zur Mitarbeit. Gemeinsam ist diesen Personen, dass sie nur über eine eingeschränkte Lizenz verfügen, d.h. sie können nicht als Einrichtungs- oder Gruppenleitung arbeiten, oder sie dürfen nur unter fachlicher Anleitung einer Fachkraft tätig sein. In der Gruppe der Ergänzungskräfte zeigen sich auch Öffnungstendenzen in Richtung fachfremder Personen, wobei deren Qualifikation zum Profil der Kita passen muss oder an deren Tätigkeit die Bedingung geknüpft ist, eine sozialpädagogische Ausbildung aufzunehmen. Acht Bundesländer ermöglichen diesen Personengruppen den Zugang zur Kita.



Während sich bei den Fachkräften über die Bundesländer hinweg in gewisser Weise ein gemeinsamer Nenner für Direkteinstiege abzeichnet, etwa die Fokussierung auf fachlich affine Berufsgruppen, die auf Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) qualifiziert sind, gestaltet sich der Zugang zu einer Tätigkeit als Ergänzungskraft außerordentlich unterschiedlich. Die Spannbreite ist enorm und reicht von einschlägigen oder fachlich affinen Hochschulabschlüssen über fachlich einschlägige Berufsfachschulabschlüsse bis hin zu Tagespflegepersonen und den bereits beschriebenen fachfremden Personengruppen.

Inwiefern die Strategie, fachlich affinen oder fachfremden Personengruppen den Direkteinstieg in die Kita zu ermöglichen, erfolgversprechend ist, bleibt abzuwarten. In jedem Fall ist bislang auf der Einrichtungsebene wenig Bewegung im Qualifikationsgefüge der Teams zu beobachten. So ist zwar der Anteil der Teams, in denen überwiegend Erzieher/innen tätig sind, ebenso wie der Anteil der sozialpädagogischen Teams zurückgegangen, im Gegenzug ist jedoch nicht die Zahl sog. gemischter Teams gestiegen, d.h. solcher Teams, in denen auch Personen aus fachfremden Berufsgruppen arbeiten, sondern vor allem die der akademisch erweiterten und heilpädagogisch erweiterten sozialpädagogischen Teams (FKB 2021).

„Echte“ multiprofessionelle Teams, d.h. Teams, in denen Personen mit einer fachfremden Qualifikation arbeiten, sind also nach wie vor vergleichsweise selten.

### Finanzielle Anreize

Schon seit vielen Jahrzehnten wird eine Verbesserung der Vergütung von Erzieher/innen gefordert, und zwar u.a. als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung. Gemäß dem Tarifvertrag Öffentlicher Dienst – Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD SuE) liegt das Bruttoeinstiegsgehalt einer Erzieherin bzw. eines Erziehers in der Entgeltgruppe S 8a im Jahr 2021 bei rund 2.879 Euro und kann je nach Berufserfahrung bis auf 3.909 Euro ansteigen. Ausgebildete Kinderpfleger/innen werden im Normalfall in die Entgeltgruppe S3 eingruppiert und können somit bei der Ausübung einer Vollzeittätigkeit ein Bruttoeinstiegsgehalt von etwa 2.527 Euro erwarten. Auch wenn die Mehrzahl der pädagogisch Tätigen in Kitas nach dem TVöD SuE oder in Anlehnung an diesen vergütet wird, ergeben sich aufgrund der Trägerpluralität bei den zu erwartenden Entgelten erhebliche Unterschiede von mehreren hundert Euro im Monat (Röthig et al. 2021).

Informationen über die Bruttomonatsentgelte für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Frühen Bildung, auch außerhalb des öffentlichen Dienstes und ohne Tarifbindung, finden sich in der Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2022). Laut dieser lag der Median des Bruttomonatsentgelts für eine Vollzeitstelle in der Frühen Bildung im Jahr 2020 bei 3.484 Euro und ist seit 2012 um rund 670 Euro bzw. 24 % angestiegen. Die vergleichsweise günstige Arbeitsmarktlage für Erwerbstätige in der Frühen Bildung spiegelt sich demnach auch in einer positiven Entgeltentwicklung wider.

Auf der Ebene der Arbeitgeber scheinen jedoch „überdurchschnittliche Bezahlung und Arbeitsmarktzulagen“ kaum eine Rolle für die Personalgewinnung zu spielen.

Laut einer Befragung von Führungskräften wird in lediglich 5 % der Einrichtungen das Personal übertariflich vergütet (Geiger 2019, 33) – ein Befund, der angesichts des nun schon länger andauernden Fachkräftemangels in der Frühen Bildung erstaunt.

Trotz der Zugewinne beim Einkommen in den letzten Jahren weisen die Kennzahlen aus der Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes darauf hin, dass die Einkommensperspektiven der Beschäftigten in Kitas im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen verhältnismäßig gering sind, was nicht zuletzt auf die unterschiedlichen formalen Qualifikationsvoraussetzungen in den verschiedenen Bildungsbereichen zurückzuführen ist. So liegt das Einkommen von Lehrkräften an Grundschulen laut Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes rund 41 % über dem durchschnittlichen Salär des pädagogischen Personals in Kitas (Statistisches Bundesamt 2021). Sofern zusätzlich in Rechnung gestellt wird, dass Lehrkräfte häufig als Beamte mit den entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Privilegien vergütet werden, fällt der Gehaltsabstand zwischen diesen Bildungsbereichen noch gravierender aus.

### **Professionelle und persönliche Unterstützung**

Die Maßnahmen der professionellen und persönlichen Unterstützung sind im Bereich der Fachkräftebindung angesiedelt. Zu den Maßnahmen und Instrumenten, die die Bindung des Personals an die Organisation fördern, gehören entsprechend motivationstheoretischen Ansätzen solche, die das Bedürfnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Sicherheit, Zugehörigkeit, Wertschätzung und Selbstverwirklichung befriedigen (Knoblauch 2004, 107).

Schaut man sich die Aktivitäten zur Mitarbeiterbindung in Kitas an, dann lässt sich vermuten, dass der Schwerpunkt des mehr oder weniger strategisch gestalteten Bindungsmanagements der Träger auf Maßnahmen liegt, die über die Teilnahme an Fort- und Weiterbildung die Selbstverwirklichung der Fachkräfte und über Teamentwicklungsmaßnahmen die Zugehörigkeit des Personals zur Kita fördern sollen. Bezogen auf Fort- und Weiterbildung geben in einer Befragung rund zwei Drittel der Führungskräfte an, dass es „eine feste Anzahl von Weiterbildungstagen“ gibt, fast ebenso vielen Führungskräften steht ein Weiterbildungsbudget zur Verfügung und fast alle berichten davon, dass der Träger die Teilnahme an Fort- und Weiterbildung über Freistellung oder Kostenübernahme unterstützt (Geiger 2019, 81). Diese Fort- und Weiterbildungsaktivitäten sind jedoch kaum mit der Möglichkeit einer Erweiterung der Aufgaben oder der fachlichen Verantwortung verknüpft. Dies zeigt sich daran, dass zwar die individuelle berufliche Entwicklung häufig Gegenstand von Mitarbeitergesprächen ist, aber deutlich seltener die interne Aufgabenteilung im Rahmen der Teamentwicklung thematisiert

wird. Maßnahmen der Teamentwicklung finden in 70 % der Kitas statt und dienen überwiegend und mit großem Abstand zu anderen Anlässen der „Unterstützung eines positiven Teamklimas“ (ebd., 84). Andere Formate, die neben der Teilnahme an Fort- und Weiterbildung ebenfalls der Unterstützung der professionellen Entwicklung dienen wie etwa Supervision oder Coaching, werden nur selten oder wie im Falle der Fachberatung in unzureichendem Umfang angeboten. Auch Strategien der persönlichen Unterstützung wie das Angebot von Betreuungsplätzen für die Kinder der Fachkräfte, flexible Arbeitszeitmodelle oder eine systematische Einarbeitung werden noch nicht in der Breite praktiziert. In lediglich etwa jeder zweiten bis dritten Einrichtung finden sich diese Maßnahmen (Geiger 2019, 33).

Maßnahmen, die dem Bedürfnis nach Wertschätzung entsprechen wie etwa vertikale oder horizontale Aufstiegsmöglichkeiten, finden sich, insbesondere in Verbindung mit besonderen monetären Anreizen, vergleichsweise selten, es sei denn sie basieren, wie dies bei den Sprachförderkräften der Fall ist, auf speziellen Förderprogrammen. So berichten 68 % der Leitungskräfte, dass es in ihrer Einrichtung die Möglichkeit gibt, sich als Sprachförderkraft zu spezialisieren, in 37 % der Einrichtungen ist eine Spezialisierung im Themenbereich Inklusion möglich und in 31 % der Einrichtungen gibt es die Möglichkeit, die Funktion der Praxismentorin bzw. des Praxismentors zu übernehmen. Diese Funktionsstellen sind jedoch, so lassen die Ergebnisse einer qualitativen Studie vermuten (Nachtigall et al. 2021, 39), häufig nicht mit entsprechenden Ressourcen wie etwa einer Freistellung oder einer höheren Vergütung unterfüttert, sodass das Engagement der Fachkräfte kaum eine sichtbare Würdigung erfährt.

Über den Erfolg der praktizierten Maßnahmen der Personalbindung in Kitas liegen bislang kaum systematische Erkenntnisse vor. Schaut man erneut auf die Leitungskräfte, dann stimmen immerhin 80 % der Aussage zu, „die Personalentwicklung habe an Bedeutung gewonnen“ (Geiger 2019, 40), und zwei Drittel teilen die Einschätzung, dass „der Träger über eine hohe Fachkompetenz in Bezug auf das Thema Personalentwicklung verfüge“ (ebd., 53). Wenig überraschend ist der Befund, wonach vor allem die Leitungskräfte bei großen Trägern diese Einschätzung teilen, können diese doch häufiger als die Leitungskräfte bei kleinen Trägern auf ausdifferenzierte Organisations- und Verwaltungsstrukturen zurückgreifen. Zugleich zeigt sich jedoch auch, dass die Personalentwicklungsmaßnahmen nur selten evaluiert werden: In nur 16 % der Einrichtungen wird eine Einrichtungsevaluation vorgenommen und schriftliche Mitarbeiterbefragungen gibt es lediglich in 15 % der Einrichtungen (Geiger 2019; 91).

Das Fehlen evaluativer Maßnahmen stützt die Vermutung, dass Personalbindung häufig noch punktuell erfolgt und nicht in ein strategisches, prozessorientiertes Gesamtkonzept zur Personalentwicklung, -gewinnung und -bindung eingebettet ist.

## Fazit

In den vergangenen Jahren wurden bezogen auf die Fachkräftegewinnung und -bindung vorrangig zwei Strategien verfolgt, die auch mit einer Abkehr von bis dahin postulierten Fachlichkeitsstandards einhergingen und im Kern auf einer Öffnung der Zugangswege zur Ausbildung und zum Arbeitsfeld basieren. Auch die Entgeltentwicklung kann als Investition in die Fachkräftegewinnung interpretiert werden, wenngleich es erstaunt, dass weitere finanzielle Anreize nach wie vor kaum eine Rolle spielen.

Trotz der Anstrengungen im Ausbildungssystem ist absehbar, dass zumindest die Personalbedarfe in den Kitas kurzfristig hierüber nicht gedeckt werden können, denn alle weiteren Investitionen in die Ausbildung können erst in drei bis vier Jahren zu Buche schlagen. Hinzu kommt, dass mit der Konzentration auf die Fachschulausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher eine gewisse „Monokultur“ befördert worden ist, die sich nun möglicherweise als Nachteil erweist. Bei den Fachschulen sind die Grenzen des Wachstums mittlerweile deutlich spürbar: Die Zuwächse bei den Anfänger/innen in der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher werden geringer und die Fachschulen kommen an ihre Kapazitätsgrenzen. So berichtet gut die Hälfte der Schulleitungen von Fachschulen, dass Räumlichkeiten fehlen und zusätzliche Lehrkräfte schwer zu finden sind. Deutlich weniger Fachschulen haben dagegen das Problem, nicht genügend Bewerber/innen zu finden. Dies stellt sich regional unterschiedlich dar und es gibt sowohl Schulen mit einem Mangel an Bewerber/innen als auch solche mit einem Mangel an Ausbildungsplätzen (Mende/Fuchs-Rechlin 2022). Angesichts der Zuwächse in den vergangenen Jahren dürfte jedenfalls die Attraktivität der Erzieher/innenausbildung nicht das vorrangige Problem sein, sondern der weitere Ausbau scheint eher von den personellen Ressourcen und den räumlichen Gegebenheiten abzuhängen (ebd.).

Damit Träger und Einrichtungen handlungsfähig bleiben, ist es erforderlich, neben einer stärkeren Binnendifferenzierung für den Einsatz von Personen aller Ausbildungsebenen (d.h. von der Berufsfachschule bis zur Hochschule) auch Spielräume für Quer- und Seiteneinstiege zu schaffen. Dies ist in einer ganzen Reihe von Bundesländern bereits geschehen. Noch weitestgehend ungeklärt ist hingegen die Frage, wie angesichts dieser „Öffnungspolitiken“ Qualitätsverluste verhindert oder zumindest abgefedert werden können. Bei der Öffnung des Arbeitsfeldes für fachlich affine und fachfremde Berufsgruppen lassen sich zwar bestimmte Strategien beobachten. So werden fachlich affine Berufsgruppen in der Regel zu einer Nachqualifizierung verpflichtet, über die auch eine Anerkennung als Fachkraft erfolgen kann, während fachfremde Personen entweder innerhalb einer bestimmten Frist eine einschlägige Ausbildung aufnehmen müssen oder in ihren Kompetenzen eingeschränkt sind, d.h. sie dürfen nur unter fachlicher Anleitung arbeiten. Kaum diskutiert wird jedoch bislang die Frage, wie diese Nach- oder Zusatzqualifikationen gestaltet sein müssen, welches Themenspektrum sie umfassen sollen, welcher Umfang angemessen ist, auf welchem Niveau sie anzusiedeln sind und wer die Kosten hierfür übernimmt.

Konzentrierten sich die Anstrengungen bislang auf die Fachkräftegewinnung, d.h. darauf, an der Stellschraube des Zugangs in die Ausbildung und in das Arbeitsfeld „zu drehen“, so war die Bindung des bereits bestehenden Personals bislang weniger im Blick, obwohl dies umso bedeutsamer ist, je weniger Personal auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Damit rücken Strategien der professionellen und persönlichen Unterstützung in den Mittelpunkt wie etwa die Eröffnung von vertikalen und horizontalen Karrierewegen im Arbeitsfeld. Eine Etablierung solcher Karrierewege hätte Einfluss auf die bislang eher egalitär gestaltete Zusammenarbeit in den Teams. Sie würde auf eine stärkere Binnendifferenzierung hinauslaufen und damit den Kern des Selbstverständnisses des Arbeitsfeldes, demzufolge Pädagogik nicht teilbar ist, berühren. Auch der Einsatz fachfremder Personen ist kein Selbstläufer, stellt er doch gerade die Teams, die diese Personen „integrieren“ müssen, vor besondere Herausforderungen.

Buchan und Shaffer (2018) betonen, dass isolierte Einzelmaßnahmen wenig zielführend sind und es stattdessen einer gewissen Koordination innerhalb des Gesamtsystems bedarf: Soll das Arbeitsfeld für möglichst viele Berufsgruppen interessant sein, sind nicht nur Zugangsmöglichkeiten auf allen Ausbildungsebenen erforderlich, sondern auch die Schaffung entsprechender, konzeptionell unterfütterter Stellenprofile in den Kitas. Teamentwicklungsprozesse müssen stärker, als dies bislang der Fall ist, auf eine Binnendifferenzierung innerhalb der Einrichtungen abzielen und durch systematische Personalentwicklungskonzepte flankiert werden. Damit steigt die Verantwortung der Träger für die fachliche Entwicklung des Personals. Zugleich benötigen Träger eine größere Flexibilität hinsichtlich der Vergütung der pädagogisch Tätigen insbesondere dann, wenn berufliche Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden sollen. So kann sich das Weiterbildungsengagement der Fachkräfte auch karriereförderlich auswirken. Um mehr Akademiker/innen für das Feld zu gewinnen, ist darüber hinaus deren Verortung in den Tarifwerken zu klären. Und schließlich wäre in Rechnung zu stellen, dass der Umbau der bislang eher homogenen Teams nach dem Prinzip einer stärkeren Aufgabendifferenzierung möglicherweise einer intensiveren Begleitung etwa durch die Fachberatung bedarf.

Wie dem auch sei: Zum Nulltarif werden Maßnahmen der Fachkräftegewinnung und -bindung sicherlich nicht zu haben sein, sondern sie würden möglicherweise sogar ein Mehr an Ressourcen für das System erfordern.

### Literatur

BA – Bundesagentur für Arbeit (2020): Pädagogisches Personal in der Kindertagesbetreuung und -erziehung. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Nürnberg.

BA – Bundesagentur für Arbeit (2021): Pädagogisches Personal in der Kindertagesbetreuung und -erziehung. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Nürnberg.

BA – Bundesagentur für Arbeit (2022): Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte – Entgeltstatistik. Stichtag: 31.12.2021, Nürnberg.

- Buchan, James/Shaffer, Franklin A. (2018): Policy Brief: Nurse Retention. Strategiepapier: Mitarbeiterbindung in der Pflege, ICNM-Nurse-retention\_deutsch\_2018.pdf (dbfk.de) (11. Februar 2022).
- FKB – Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, München.
- Fuchs-Rechlin, Kirsten/Rauschenbach, Thomas (2021): Erzieher\*innen – ein Qualifikationsprofil in der Zwickmühle. Seitenwege, Irrwege, Auswege, in: *Bildung und Erziehung*, 74 (2), S. 200–218.
- Geiger, Kristina (2019): Personalgewinnung. Personalentwicklung. Personalbindung. Eine bundesweite Befragung von Kindertageseinrichtungen, München.
- Gessler, Angélique/Hanssen, Kirsten/Uihlein, Clarissa (2018): Berufsfachschulausbildung als Einstiegsqualifizierung für die Frühe Bildung?, in: Friese, Marianne (Hrsg.): *Reformprojekt Care-Work. Professionalisierung der beruflichen und akademischen Ausbildung*, Bielefeld, S. 269–284.
- Grgic, Mariana (2020): Kollektive Professionalisierungsprozesse in der Frühen Bildung. Entwicklung des Mandats, der Lizenzierung und der beruflichen Mobilität im Zeitraum von 1975 bis 2018 in Westdeutschland, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie*, 72, S. 197–227.
- Knoblauch, Rolf (2004): Motivation und Honorierung der Mitarbeiter als Personalbindungsinstrument, in: Bröckermann, Rainer/Pepels, Werner (Hrsg.): *Personalbindung. Wettbewerbsvorteile durch strategisches Human Resource Management*, Berlin, S. 101–130.
- Mende, Sonja/Fuchs-Rechlin, Kirsten (2022, i.E.): „Dauerbaustelle“ Erzieher:innenausbildung. Strukturen, Ausbildungsformate und Entwicklungen an Fachschulen für Sozialpädagogik, München.
- Nachtigall, Clarissa/Stadler, Katharina/Fuchs-Rechlin, Kirsten (2021): Berufliche Wege in der Kita: Einstiege – Ausstiege – Aufstiege. Eine Interviewstudie mit frühpädagogischen Fachkräften, München.
- Rauschenbach, Thomas/Meiner-Teubner, Christiane/Böwing-Schmalenbrock, Melanie/Olszenka, Ninja (2020): Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnungen für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2030. Teil 1: Kinder vor dem Schuleintritt, Dortmund, [https://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/fileadmin/user\\_upload/Plaetze.\\_Personal.\\_Finanzen.\\_Teil\\_1.pdf](https://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/fileadmin/user_upload/Plaetze._Personal._Finanzen._Teil_1.pdf) (23. Februar 2022).
- Rauschenbach, Thomas/Meiner-Teubner, Christiane/Böwing-Schmalenbrock, Melanie/Olszenka, Ninja (2021): Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnungen für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2030. Teil 2: Ganztägige Angebote für Kinder im Grundschulalter, Dortmund, [https://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/fileadmin/user\\_upload/Plaetze.\\_Personal.\\_Finanzen.\\_Teil\\_2\\_revidiert.pdf](https://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/fileadmin/user_upload/Plaetze._Personal._Finanzen._Teil_2_revidiert.pdf) (23. Februar 2022).
- Röthig, Iris/Danz, Sebastian/Brunken, Florian/Hansen, Dennis/Resch, Birke Carolin (2021): So zahlt die Sozialwirtschaft 2021, in: *Wohlfahrt Intern – Jahrbuch*, Berlin.
- Statistisches Bundesamt (2021): *Bildungsfinanzbericht 2021*, Wiesbaden, [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsfinanzen-Ausbildungsfoerderung/Publikationen/Downloads-Bildungsfinanzen/bildungsfinanzbericht-1023206217004.pdf;jsessionid=75E6E5E5EDE5C90EDED221D0E82E279C.live741?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsfinanzen-Ausbildungsfoerderung/Publikationen/Downloads-Bildungsfinanzen/bildungsfinanzbericht-1023206217004.pdf;jsessionid=75E6E5E5EDE5C90EDED221D0E82E279C.live741?__blob=publicationFile) (24. Februar 2022).

Neuerscheinung

# Halt(ungen) im Wandel – Qualität im Diskurs

**Lara Schindler und Ulrike Pohlmann (Hrsg.)**

*2022, 172 Seiten, kart., 19,80 €, für Mitglieder des Deutschen Vereins 15,80 €*

*ISBN: 978-3-7841-3510-6*

Die Publikation zeigt die Relevanz verschiedener Querschnittsthemen für den Ansatz „Qualitätsentwicklung im Diskurs (QiD)“, aber auch für den eigenen professionellen beruflichen, persönlichen sowie den gesamtgesellschaftlichen Kontext auf. Hierfür greifen verschiedene Autor/innen für die Gesellschaft wichtige und grundlegende Themen im Lichte ihrer Expertise auf, stellen diese in den Kontext von „Qualitätsentwicklung im Diskurs (QiD)“ und bringen konkrete Beispiele für die unterschiedlichen Praxisebenen ein.

Bestellen Sie versandkostenfrei im Online-Buchshop:

**[www.verlag.deutscher-verein.de](http://www.verlag.deutscher-verein.de)**

 **Deutscher Verein**  
für öffentliche und  
private Fürsorge e.V.

## Die neue Pflegeausbildung als Strategie zur Fachkräftesicherung? Ziele, Chancen und Risiken

Der Beitrag stellt die reformierte Pflegeausbildung vor und fragt im Hinblick auf die Fachkräftesicherung nach wechselseitigen Implikationen. (Potenzielle) Limitationen, die die Generalistik für die Fachkräftesicherung mit sich bringt, werden ebenso aufgezeigt wie Gestaltungshinweise im Dienste positiver Rückkoppelungseffekte.

### Hintergrund und Problemlage

Die Pflegeberufe sind die personenstärkste Gruppe der Gesundheitsberufe. Sie verzeichnen insgesamt einen enormen Zuwachs, insbesondere in der Altenpflege: Über alle Versorgungssektoren (akutstationär, ambulant, langzeitstationär) ist innerhalb einer Dekade (2009–2019) ein Anstieg um 40 % zu verzeichnen (Destatis 2022). Erwartungsgemäß überwiegen nach wie vor weibliche Beschäftigte mit einem Anteil von 85 %. Auffallend ist ein hoher Anteil an beruflich Pflegenden, die in Teilzeit beschäftigt sind: Die Teilzeitquote und Anzahl geringfügig Beschäftigter ist mit 65 % in den Sektoren der ambulanten und stationären Langzeitpflege deutlich höher als der durchschnittliche Teilzeitanteil aller Wirtschaftsbereiche, der bei 29 % liegt. Die Pflegeberufe lassen sich als „Frauen- und Teilzeitdomänen“ (BA 2021, 9) charakterisieren.

Aufgrund des steigenden Bedarfs an pflegerischer Versorgung infolge u.a. der demografischen Entwicklung, des medizinisch-technischen Fortschritts und des Wandels von Familien- und Lebensformen können die Beschäftigungszuwächse nicht mit dem Fachkräftebedarf Schritt halten. Gemäß ihrer Engpass-Indikatoren ordnet die Bundesagentur für Arbeit alle Pflegeberufe als Engpassberuf ein (BA 2021, 18). Erschwerend kommt die Altersstruktur der Beschäftigten hinzu: In der Langzeit- und ambulanten Pflege liegt der Anteil der Beschäftigten über 50 Jahre bei 39 % (Destatis 2022), in der akutstationären Pflege sind fast 19 % älter als 55 Jahre und nur knapp 10 % sind jünger als 25 Jahre (Blum et al. 2019, 24).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach der Fachkräftegewinnung, wobei die Ausbildung eine prominente Stellung einnimmt. Sowohl auf politischer als auch auf betrieblicher Ebene wird Ausbildung als zentrale Strategie für die Fachkräftesicherung betrachtet. Die Konzertierte Aktion Pflege (KAP) der letzten Bundesregierung hat als eines ihrer Leitziele die Steigerung von Ausbildungsplätzen und Ausbildungsstätten um 10 % proklamiert; zur Steigerung der Ausbildungszahlen hat sie die Ausbildungsöffensi-



ve Pflege 2019–2023 ins Leben gerufen (BMFSFJ 2019, 19). Hier haben sich Bund, Länder, Kommunen, Wohlfahrts-, Berufs- und Trägerverbände, Sozialpartner, Kostenträger und die Bundesagentur für Arbeit zusammengeschlossen und begleitende Maßnahmen zur Einführung der generalistischen Pflegeausbildung vereinbart (BMG 2021, 18).

Grundlage des übergreifenden Engagements ist die Verantwortung im Sinne einer „gesamtgesellschaftlichen Aufgabe der Pflege und Sorge“ (Klie 2019, 192) und des gesellschaftlichen Auftrags einer Daseinsvorsorge, um soziale Infrastrukturen zu gewährleisten (Schulz-Nieswandt 2019, 221). Bundesweite Aktionen zur Werbung für die neue Pflegeausbildung werden flankiert durch Unterstützungsangebote im Rahmen der Weiterqualifizierung zur Pflegefachperson und zur Förderung von Personen mit Ausbildungshemmnissen. So sollen vor allem auch Menschen, die un- oder angelernt in der Pflege tätig sind, über Förderprogramme dabei unterstützt werden, im Rahmen der Nachqualifizierung eine Pflegeausbildung zu absolvieren (BMG 2021, 22). Dies trifft besonders auf den Bereich der Altenpflege zu, da hier eine hohe Zahl an unqualifizierten Beschäftigten tätig ist (Slotala 2019, 75).

Die lange verhandelte Pflegeberufereform ist 2020 u.a. mit der Intention in die Umsetzung gestartet, den Pflegeberuf attraktiver, die Beschäftigungsmöglichkeiten für die Ausbildungsabsolvent/innen vielfältiger und die Einsatzmöglichkeiten von Pflegefachpersonen flexibler gestalten zu können. Aus den drei bisherigen Berufen der Alten-, Gesundheits- und Kranken- sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege wurde ein generalistisches Berufsprofil. Ergänzend zur dual organisierten Ausbildung im Verbund von beruflichen Schulen und Ausbildungsbetrieben gibt es nun eine hochschulische Form der Ausbildung, die mit dem Ziel installiert wurde, zukünftig ca. 10 % aller Pflegefachkräfte auf diesem Weg zu qualifizieren. Gestartet mit dem Anspruch der Attraktivitätssteigerung steht die generalistische Ausbildung nun unter erheblichem Erfolgsdruck.

Der Zweite Bericht zum Stand der Umsetzung der Konzentrierten Aktion Pflege referiert einen leichten Anstieg der Auszubildendenzahlen (BMG 2021) – obwohl die quasi zeitgleich mit dem Inkrafttreten des neuen Pflegeberufegesetzes (PflBG) beginnende Covid-19-Pandemie zu „erhebliche[n] Einbußen“ (Oeynhausen et al. 2021, 9) bei Auszubil-

**Dr. Elena Tsarouha,**  
Soziologin, ist Wiss. Mitarbeiterin an der Fakultät Soziale Arbeit, Bildung und Pflege, Hochschule Esslingen. E-Mail: elena.tsarouha@hs-esslingen.de

**Jutta Mohr,**  
M.A. Pflegewissenschaft, ist Wiss. Mitarbeiterin an der Fakultät Soziale Arbeit, Bildung und Pflege, Hochschule Esslingen. E-Mail: jutta.mohr@hs-esslingen.de

**Prof. Dr. Karin Reiber**  
ist Professorin für Erziehungswissenschaft mit den Schwerpunkten Berufspädagogik und berufliche Didaktik, Pflege an der Fakultät Soziale Arbeit, Bildung und Pflege, Hochschule Esslingen. E-Mail: karin.reiber@hs-esslingen.de

dendenzahlen des Ausbildungsmarktes insgesamt geführt hat. Der Umsetzungsbericht zieht ein erstes positives Fazit und konstatiert:

„Der erste Jahrgang von Auszubildenden hat 2020 die neue, generalistische Pflegeausbildung aufgenommen. Die jetzt vorliegenden Zahlen zur Ausbildungssituation zeigen, dass dieser Start gelungen ist. [...] Pflegeausbildung hat sich damit bereits in ihrem Einführungsjahr als attraktiver Ausbildungsberuf erwiesen“ (BMG 2021, 19).

## Die generalistische Pflegeausbildung als Strategie der Fachkräftesicherung

Nachwuchsgewinnung über die Ausbildung kann als eine der zentralen Strategien zur Fachkräftesicherung in der Pflege bezeichnet werden. Besonders der Ausbildung in der eigenen Einrichtung kommt hierbei ein hoher Stellenwert zu (Mohr/Reiber i. E., 106). Ausdrückliche Motivation hierfür ist der Wunsch nach einer langfristigen Bindung an das eigene Unternehmen (Hofrath et al. 2021, 29). Dabei wird versucht, die Auszubildenden durch einen Abschluss von Arbeitsverträgen lange vor Beendigung der Ausbildung frühzeitig an die Einrichtung zu binden (Reiber et al. 2021, 183).

Die Erwartungen an die generalistische Pflegeausbildung sind hoch. Als „moderner und attraktiver“ (BMFSFJ 2020) wird sie beschrieben und sie soll mit einer „Aufwertung des Berufsfeldes“ (ebd.) einhergehen. Begründet wird dies mit grundlegenden Änderungen, die sich nicht nur auf die Zusammenführung der drei ehemals getrennten Ausbildungen in das Berufsbild der Pflegefachfrau/des Pflegefachmanns zurückführen lassen. Tatsächlich sind im Pflegeberufegesetz in der Ausgestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses erstmals Vorbehaltsaufgaben verankert, deren Durchführung eine entsprechende Qualifizierung zur Pflegefachperson voraussetzt. Hierin äußert sich ein grundlegender Richtungswechsel, da noch 2003 der Gesetzgeber die Gesetzgebungskompetenz für eine Verankerung von Vorbehaltsaufgaben im Krankenpflegegesetz von sich wies (Dielmann 2021, 60).

Einen anspruchsvollen Rahmen für die Ausbildung bilden die Rahmenlehr- und Rahmenausbildungspläne, die durch die Fachkommission nach § 53 PflBG erarbeitet wurden. In der ersten Befragungsrunde des Pflege-Panels, eines vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten Monitorings der reformierten Pflegeausbildung, stimmen 67,7 % der ausbildenden Einrichtungen und 77,6 % der Pflegeschulen zu, dass die neue Pflegeausbildung anspruchsvoller geworden sei. Eine Steigerung der Attraktivität durch die Einführung der generalistischen Ausbildung bejahen 56,9 % der Einrichtungen und 74,2 % der Pflegeschulen (Hofrath et al. 2021, 23, 41). Die Umsetzung formaler Qualitätsstandards trifft jedoch besonders in der Altenpflege auf Umsetzungshürden. Dies ist

u.a. darauf zurückzuführen, dass für Lehrpersonen zukünftig ein Abschluss auf Master-niveau gefordert ist (Slotala 2019, 81).

Im Zuge der Attraktivitätssteigerung werden überwiegend folgende Argumente genannt: Zunächst geht es um eine Verbesserung sowohl der Einsatzmöglichkeiten in allen Sektoren pflegerischer Versorgung unabhängig vom Lebensalter der Klientel als auch der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten (Matthes 2016, 9). Dass die generalistische Ausbildung die berufliche Flexibilität erhöht, bestätigen 83,6 % der Pflegeeinrichtungen und 91,2 % der Pflegeschulen (Hofrath et al. 2021, 23, 41).

Durch die neue Pflegeausbildung soll die Durchlässigkeit zwischen den Qualifikationsstufen verbessert werden (Weiß et al. 2018, 89). Die Förderung der Durchlässigkeit wird der neuen Pflegeausbildung durch die Integration der bisher drei Pflegeberufe in ein generalistisches Berufsprofil zwar bescheinigt, die Regelung der Ausbildung in den Pflegehilfsberufen liegt jedoch nach wie vor auf Länderebene. Die aktuelle Situation führt zu einer Vielfalt an Regelungen, die nicht kongruent sind und zu unterschiedlichen länderspezifischen Übergangsregelungen in die Pflegeausbildung führen (Benedix/Kathmann 2019, 29). Allerdings hat die aktuelle Bundesregierung in ihrem Koalitionsvertrag vereinbart, ein bundeseinheitliches Berufsgesetz für Pflegeassistenten auf den Weg zu bringen (SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP 2021, 82), das die Durchlässigkeit in die Pflegeausbildung vereinheitlichen könnte.

Prognostiziert werden zudem verbesserte Aufstiegschancen durch eine höhere Durchlässigkeit (Matthes 2016, 9). Hiermit verbunden ist die Hoffnung, durch eine vereinheitlichte Ausbildung auch ein einheitliches Berufsbild zu fördern, das Auswirkungen auf das berufliche Selbstverständnis der Pflegefachpersonen hat und eine Aufwertung der Altenpflege mit sich bringt (ebd., 10). Gleichzeitig hat die Sorge, durch eine konsequent umgesetzte generalistische Ausbildung Auszubildende zu verlieren, den Gesetzgeber dazu bewogen, im Pflegeberufegesetz neben den weiterhin verankerten Berufsabschlüssen in der Alten- oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflege die Kompetenzanforderungen für die Altenpflegeausbildung zu senken. Dies beruht darauf, dass besonders in der Altenpflege in den letzten Jahren der Fokus darauf lag, Zielgruppen mit niedrigerem formalen Bildungsabschluss zu erschließen (Slotala 2019, 81). Es läuft dem Bestreben, ein einheitliches Berufsbild zu fördern und die Altenpflege aufzuwerten, entgegen (Benedix/Kathmann 2019, 115).

Mit Blick auf den internationalen Arbeitsmarkt wird der Pflegeberufereform eine Verbesserung der internationalen Anschlussfähigkeit bescheinigt. Dies kann – wie auch bei anderen Gesundheitsberufen, z.B. der Hebammenausbildung – mit der Einführung der primärqualifizierenden Pflegeausbildung auf Hochschulniveau begründet werden, da im Ausland die Pflegeausbildung überwiegend an Hochschulen verortet ist. Allerdings wurde die Pflegeausbildung, anders als z.B. in Österreich und im Unterschied zur Hebammenausbildung, nicht konsequent auf ein hochschulisches Niveau angehoben

(Breinbauer 2020, 64). Zudem ist eine internationale Vergleichbarkeit aufgrund der divergierenden Berufsprofile in den Sozial- bzw. Gesundheitssystemen und der unterschiedlichen Berufsbildungssysteme grundsätzlich schwierig (Benedix/Kathmann 2019, 113). Aber auch die befragten Personen des Pflege-Monitorings bescheinigen der Ausbildung eine höhere Anschlussfähigkeit und Förderung beruflicher Mobilität (57,9 % der Einrichtungen und 79,5 % der Pflegeschulen; Hofrath et al. 2021, 23, 41). Insgesamt soll die Ausbildung zur Professionalisierung der Berufsgruppe beitragen. 73,8 % der Pflegeschulen und 63,7 % der Einrichtungen sehen dieses Ziel vorangebracht (ebd.).

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass der generalistischen Pflegeausbildung gerade im Kontext der Fachkräftesicherung eine prominente Rolle zugesprochen wird, die mit einer Reihe an Erwartungen und Wünschen z.B. in Bezug auf das Berufsbild einhergeht. Daneben können jedoch auch andere Auswirkungen der neuen Pflegeausbildung beobachtet werden, die erst bei deren Umsetzung zutage treten. Auf diese Aspekte wird im folgenden Kapitel eingegangen.

## **Effekte, Risiken und Nebenwirkungen**

Wie ausgeführt werden an die Einführung der generalistischen Pflegeausbildung vielfältige Ziele für verschiedene gesellschaftliche Bereiche und auf unterschiedlichen Ebenen geknüpft. Dazu gehören z.B. (gesundheits-)politische Ziele, wie die Fachkräftegewinnung oder die Durchlässigkeit der Pflegeberufe zugunsten der Versorgungssicherheit ebenso wie eine Attraktivitätssteigerung der Ausbildung, z.B. durch eine Erweiterung berufsbiografischer Entwicklungsmöglichkeiten der ausgebildeten Pflegekräfte auf individueller Ebene. Darüber hinaus sind an die generalistische Pflegeausbildung auch bildungspolitische Forderungen wie die Qualitätssicherung in der Ausbildung geknüpft. Innerhalb dieses Feldes sind neben den genannten Zielen und Chancen der generalistischen Pflegeausbildung nicht intendierte Risiken in den Blick zu nehmen.

Die generalistische Ausbildung zeichnet sich u.a. durch ihre fachliche Breite aufgrund der Zusammenführung zuvor voneinander getrennter Berufe und damit verbundener spezifischer Ausbildungen aus. Dies kann unterschiedliche nicht intendierte Folgen haben:

- spezifische und unterschiedlich stark ausgeprägte Fachkompetenzen in den Versorgungsbereichen (z.B. in der Pädiatrie im Vergleich zur stationären Akutpflege),
- Ausschluss interessierter Personen aufgrund höherer Kompetenzanforderungen (Ausbildung und Weiterbildung),
- Verlust von Ausbildungsplätzen aufgrund höherer und ggf. nicht erfüllbarer Anforderungen an die auszubildenden Personen und Betriebe (z.B. erhöhter Arbeitsaufwand,

Freistellung von Personal für Praxisanleitung und für zusätzliche Kooperationsaufgaben, berufspädagogische und fachliche Anforderungen).

### Unterschiedliche Fachkompetenz in den Versorgungsbereichen

Zielsetzung der generalistischen Pflegeausbildung ist eine Anpassung der Ausbildung an die veränderten Versorgungsbedarfe in der Gesellschaft. Diese Anpassung umfasst die Zusammenführung der Pflege aller Altersgruppen. Dadurch geht mit der generalistischen Ausbildung nach der Ausbildung notwendigerweise eine Spezialisierung einher. Laut der Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV) sind die verschiedenen Versorgungsbereiche nicht im selben Umfang in der generalistischen Pflegeausbildung verankert. Im ersten und zweiten Ausbildungsdrittel sind für die praktische Ausbildung in den Versorgungsbereichen der stationären Akutpflege, der stationären Langzeitpflege und der ambulanten Akut-/Langzeitpflege Pflichteinsätze im Umfang von je 400 Stunden vorgesehen (PflAPrV 2018, Anlage 7, 1614). Im Vergleich dazu umfasst der Pflichteinsatz in der pädiatrischen Versorgung derzeit lediglich 60 bis 120 Stunden (ebd.). Dies mag darauf beruhen, dass es in der Versorgungslandschaft nur wenige originäre Gesundheits- und Kinderkrankenpflegeeinrichtungen gibt. Um den ohnehin schon geringeren Umfang des pädiatrischen Einsatzes zu gewährleisten, wurden die Einsatzmöglichkeiten um zusätzliche Einrichtungen (z.B. KITAS, Kinderarztpraxen etc.) erweitert. Für die Vermittlung der geforderten Fachkompetenzen tragen die zulässigen Einsatzbereiche in der pädiatrischen Versorgung nicht gleichermaßen bei; dies wird in einer laufenden Studie<sup>1</sup> seitens einzelner an der Ausbildung beteiligter Akteur/innen thematisiert.

Sowohl die vergleichsweise geringe Einsatzzeit in der pädiatrischen Versorgung als auch die Erweiterung möglicher Einrichtungen für den Pflichteinsatz, die teilweise weniger Pflegebezug aufweisen, können dazu führen, dass Auszubildende mit dem Berufsziel im Versorgungsbereich der Pädiatrie im Zuge der generalistischen Ausbildung im Vergleich zur Gesundheits- und Kinderkrankenpflegeausbildung weniger gut auf den Berufseinstieg vorbereitet sind.

Eine geringere Spezialisierung im Rahmen der generalistischen Ausbildung könnte Absolventinnen und Absolventen bei der Berufseintrittsentscheidung beeinflussen und letztlich dazu führen, dass bestimmte Pflegesektoren nicht gewählt werden.

Darüber hinaus könnte eine ggf. geringere professionelle Handlungskompetenz bei den Auszubildenden dazu beitragen, dass sie teilweise eine längere Übergangszeit, gezielte Einarbeitung und Unterstützung benötigen (Reiber et al. 2016, 215). Der Übergang

<sup>1</sup> Derzeit findet die „Begleitforschung des Veränderungsprozesses zur Einführung der neuen Pflegeausbildungen“ (Laufzeit: 02/2021–01/2024) statt. Das Forschungsprojekt ist vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) beauftragt und wird von einem Konsortium mit Forschenden des Forschungsinstituts Berufliche Bildung (f-bb), der Hochschule Esslingen und der Katholischen Stiftungshochschule München umgesetzt. Der Verbund wird erweitert durch das Institut Arbeit und Technik (IAT) und die Kantar GmbH.

von der Ausbildung in den Beruf mit einer vollen Verantwortungsübernahme als Pflegefachperson würde entsprechend schrittweise gestaltet. Daran schließt sich die Frage an, ob Betriebe über ausreichende finanzielle und/oder personelle Ressourcen für eine intensivere Einarbeitung neuer Kolleg/iinnen verfügen (vgl. ebd., 217).

### **Ausschluss interessierter Personen aufgrund höherer Kompetenzanforderungen**

Im Rahmen der generalistischen Ausbildung sollen die Auszubildenden angemessen vorbereitet werden, um den zunehmend anspruchsvolleren und komplexeren Anforderungen und Aufgaben in der Gesundheitsversorgung nachkommen zu können. Dazu wurden drei Berufszweige zusammengebracht, ohne dass sich die Ausbildungsdauer verändert. Insgesamt sind demnach auch die Ausbildungsinhalte in der generalistischen Pflegeausbildung anspruchsvoller (Hofrath et al. 2021, 23, 41).

Dies bedeutet, dass für die Vermittlung komplexer Inhalte weniger Lehrzeit zur Verfügung steht. Mögliche Folge ist, dass Auszubildende sich mit dem vorgesehenen theoretischen Unterricht weniger gut für die Praxis und/oder Leistungsnachweise und Prüfungen vorbereitet fühlen.

Kompensiert werden könnte dies durch ein stärker selbstverantwortliches Lernen seitens der Auszubildenden. Dies setzt jedoch voraus, dass die Auszubildenden ausreichend lerninteressiert und lernstark sind, um die daraus resultierenden eigenen Lernbedarfe zu erkennen und diese durch selbstverantwortliches und selbstgesteuertes Lernen zu erfüllen. Können Auszubildende dies nicht selbst leisten und werden sie nicht durch ausbildende Personen (zusätzlich) unterstützt, kann dies zu einem sinkenden Leistungsniveau bis hin zum Abbruch der Ausbildung seitens der Auszubildenden oder der Einrichtung führen, wenn die Anforderungen für das Bestehen der Prüfungen nicht erfüllt werden.

Eine Möglichkeit, um diesem Risiko frühzeitig entgegenzuwirken, könnte die Umsetzung der von Twenhöfel et al. formulierten Forderung nach einer Steuerung „des Zusammenwirkens von Auszubildenden, Praxisanleitung, Praxisbegleitung und in erweiterter Perspektive auch des Pflegepersonals, Führungskräften, also aller direkt Beteiligten“ an der Schnittstelle zwischen schulischer und praktischer Ausbildung sein (Twenhöfel et al. 2020, 109). Befunde einer weiteren Studie zeigen, dass eine solche unterstützende Zusammenarbeit zahlreicher Akteur/innen unterschiedlich wahrgenommen wird. Demzufolge geben pflegefachliche Leitungen an, Auszubildende hinsichtlich der praktischen Anforderungen und ebenso bei der Aufarbeitung theoretischer Lerninhalte zu unterstützen (Reiber et al. 2021, 184). Weitere Befunde der Studie belegen im Gegensatz dazu, dass „die Ausbildungsrealität stark geprägt ist durch einen bereits lange anhaltenden Fachkräftemangel, der zu erheblichen Einschränkungen der ggf. vorhandenen Ausbildungskonzepte führt“ (ebd.).

Eine weitere Folge der höheren Kompetenzanforderungen in der generalistischen Pflegeausbildung könnte darin bestehen, dass am Pflegeberuf interessierte Personen sich gegen die Ausbildung als Pflegefachkraft und für die optional noch vorgehaltene Ausbildung zur Altenpflege entscheiden, wodurch das Ziel eines einheitlichen Berufsbildes konterkariert würde.

### **Verlust von Ausbildungsplätzen aufgrund höherer Anforderungen an die Einrichtungen**

Um die gesetzlichen Vorgaben realisieren zu können, sind die an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen aufgefordert, sowohl organisatorisch als auch inhaltlich enger zusammenzuarbeiten. Dabei stehen mehrere Faktoren im Vordergrund. Die Gewährleistung der Praxiseinsätze erfordert eine stärkere Vernetzung der Akteur/innen und damit einhergehend einen zunehmenden Aufwand für die Kooperation zahlreicher Einrichtungen. Zusätzlich erhöht sich der Aufwand bezüglich der Planung und Organisation der Praxiseinsätze, indem ein anspruchsvolles Rotationssystem zum Einsatz kommt, welches zum einen die geforderten Ausbildungsinhalte abdeckt und zum anderen die Versorgung in den einzelnen Einrichtungen gewährleistet. Dabei ist zu berücksichtigen, dass zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht zu viele Auszubildende in einem Betrieb sind, der ggf. für die Anzahl der Auszubildenden nicht ausreichend viele Praxisanleitende zur Verfügung hat, oder dass zu einem bestimmten Zeitpunkt keine oder zu wenige Auszubildende einem Betrieb zugeordnet werden, wodurch die Arbeitsabläufe und die Versorgungssicherheit beeinträchtigt werden können. Ersten Eindrücken aus dem o.g. Begleitforschungsprojekt zufolge ist nicht davon auszugehen, dass jeder Betrieb über ausreichend Ressourcen verfügt, um den erhöhten Organisationsaufwand selbstständig zu leisten, sodass Ausbildungsplätze (zumindest vorerst) verlorengehen könnten.

Dies könnte zu einem systematischen Verlust von Ausbildungsplätzen in kleineren Betrieben und somit ggf. stärker im Bereich der ambulanten Akut- und Langzeitpflege führen.

Für die Umsetzung der qualitativ hochwertigeren Ausbildung kommt entsprechend qualifizierten Praxisanleitenden eine tragende Rolle zu. Jenseits struktureller bzw. organisatorischer Herausforderungen, zu denen mancherorts auch die grundsätzliche Bereitstellung von Praxisanleitenden im geforderten zeitlichen Umfang (§ 6, Abs. 3 PflBG) gehören kann (vgl. Hofrath et al. 2021, 24), scheint derzeit ein neues Tätigkeitsfeld im Kontext von Praxisanleitung zu entstehen – darauf deuten Befunde der o.g. Begleitforschung hin. Dabei handelt es sich um anspruchsvolle berufspädagogische Aufgaben wie beispielsweise die Koordination der Praxisanleitung im Zuge des Theorie-Praxis-Transfers. Umgekehrt können aber auch bei ungünstigen strukturellen und arbeitsorganisatorischen Bedingungen die zusätzlichen Anforderungen an die Praxisanleitung dazu führen, dass es schwerer sein wird, auf dem herkömmlichen Weg – interessierte und geeignete Pflegefachpersonen qualifizieren sich durch eine Weiterbildung für diese

Funktion – betriebliches Bildungspersonal zu gewinnen, was sich wiederum negativ auf die Anzahl der Ausbildungsplätze auswirken kann.

## Fazit und Ausblick

Die Bildungsreform in der Pflege ist mit weitreichenden Zielen und hohen Erwartungen verbunden: Sie soll zu höherer Attraktivität von Ausbildung und Beruf beitragen, für unterschiedliche Versorgungssektoren und komplexere berufliche Anforderungen qualifizieren und insgesamt zur Professionalisierung des Berufs beitragen. Die neue Pflegeausbildung birgt gleichermaßen Chancen und Grenzen. Sie kann durch ein einheitliches Berufsprofil und -verständnis der Pflegefachpersonen zu einer besseren integrierten Versorgung in einem durch ausgeprägte Binnendifferenzierung geprägten Gesundheits- und Pflegesystem beitragen. Sie wird den Beruf für diejenigen ausbildungsinteressierten Menschen attraktiver machen, deren Präferenz vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten sind.

Bei einem dezidierten Interesse an spezifischen Versorgungssektoren und zu pflegenden Zielgruppen könnte die hierfür nicht spezifisch qualifizierende Ausbildung jedoch auch zu Vorbehalten führen. Aus betrieblicher Perspektive und aus Sicht spezifischer Versorgungssektoren wird teilweise befürchtet, dass die generalistische Ausbildung nicht die erforderliche spezifische Expertise anbaut. Weiterhin sind limitierende Effekte infolge der höheren Kompetenzerfordernisse zu erwarten, die sich sowohl auf individueller, organisationaler und systemischer Ebene abzeichnen können. Für Teile der bisherigen Zielgruppe könnte sich die Ausbildung als individuell nicht zu bewältigender Bildungsweg darstellen. Für Betriebe besteht die Gefahr, dass sie Pflegepersonen nicht in ausreichender Anzahl selbst ausbilden können, weil nicht genügend Ausbildungsinteressent/innen mit hinreichenden Voraussetzungen zur Verfügung stehen. Und auch das Ziel der Konzertierte(n) Aktion Pflege (Erhöhung der Anzahl an Ausbildungsplätzen um 10 %) könnte dadurch gefährdet sein.

Damit die Bildungsreform im Dienste der Fachkräftesicherung und Professionalisierung positiv wirksam wird, sind flankierende Maßnahmen sinnvoll. Neben der bereits o.g. Begleitforschung zur Umsetzung des PflBG sind insbesondere Konzepte für den Berufseinstieg zu nennen, die ggf. erweitert und ergänzt werden durch fachliche Zusatzqualifizierungen im Hinblick auf spezifische Versorgungssektoren und -settings. Auch bedarf es zusätzlicher Unterstützungsangebote, begleitend zur Ausbildung, damit die höheren Kompetenzerfordernisse von allen Ausbildungsinteressierten erfolgreich bewältigt werden können.



## Literatur

- Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung–PflAPrV) (2018) vom 2. Oktober 2018.
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2021): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, Nürnberg.
- Benedix, Ulf/Kathmann, Till. (2019): Neue Wege der Pflegeausbildung: Anspruch und Leistungen der Pflegeberufereform für die Attraktivität der Pflegearbeit, Bremen.
- Blum, Karl/Offermanns, Matthias/Steffen, Petra (2019): Situation und Entwicklung der Pflege bis 2030, Düsseldorf.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020): Neue Pflegeausbildungen, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/berufsfeld-pflege/neue-pflegeausbildungen> (16. Februar 2022).
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2019): Ausbildungs-offensive Pflege (2019–2023), Vereinbarungstext. Ergebnis der Konzertierte(n) Aktion Pflege.
- BMG – Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.) (2021): Konzertierte Aktion Pflege. Zweiter Bericht zum Stand der Umsetzung der Vereinbarungen der Arbeitsgruppen 1 bis 5.
- Breinbauer, Mareike (2020): Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen in der Pflege. Eine empirische Untersuchung in Rheinland-Pfalz, Wiesbaden.
- Destatis Statistisches Bundesamt (2022): Pressemitteilung Nr. N068 vom 8. Dezember 2021, [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/12/PD21\\_N068\\_2313.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/12/PD21_N068_2313.html) (28. Februar 2022).
- Dielmann, Gerd (2021): Pflegeberufegesetz und Ausbildungs- und Prüfungsverordnung. Kommentar für die Praxis, Frankfurt a.M.
- Hofrath, Claudia/Peters, Miriam/Dorin, Lena (2021): Aufbau und Erprobung eines Monitorings zur Umsetzung der Pflegeausbildungen, Bonn.
- Klie, Thomas (2019): Pflege, Engagement und Zukunft der Pflege, in: Ross, Friso/Rund, Mario/Steinhaußen, Jan (Hrsg.): Alternde Gesellschaften gerecht gestalten. Stichwörter für die partizipative Praxis, Berlin/Toronto, S. 191–204.
- Matthes, Stephanie (2016): Attraktivitätssteigerung durch Reform der Pflegeberufe? Hinweise aus einer Schülerbefragung, Bonn.
- Mohr, Jutta/Reiber, Karin (i. E.): Auszubildendengewinnung und Ausbildungsgestaltung im Pflegeberuf – eine laufbahnbezogene Perspektive auf den Lernort Praxis, in: ZBW, Beiheft Konkurrenz um Auszubildende und Fachkräfte.
- Oeynhausen, Stephanie/Milde, Bettina/Ulrich, Joachim Gerd/Flemming, Simone/Granath, Ralf-Olaf (2021): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September, Bonn.
- Pflegeberufegesetz (PflBG) vom 17. Juli 2017 (BGBl. | S. 2581), zuletzt geändert durch Artikel 9a des Gesetzes vom 11. Juli 2021 (BGBl. | S. 2754).

- Reiber, Karin/Küpper, Andreas/Mohr, Jutta (2021): Wunsch und Wirklichkeit in der Pflegeausbildung – eine laufbahnbezogene Perspektive auf Berufsorientierung im Kontext von Fachkräftebedarf, in: Weyland, Ulrike/Ziegler, Birgit/Driesel-Lange, Katja/Kruse, Annika (Hrsg.): *Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsorientierung. Stand und Herausforderungen*, Bonn, S. 179–195.
- Reiber, Karin/Winter, Maik H.-J./Gottwald, Hannes/Weber, Dorothea (2016): *Pflegerische Versorgung in Baden-Württemberg von morgen: sicher, flächendeckend, kompetent!?*, Esslingen.
- Schulz-Nieswandt, Frank (2019): Daseinsvorsorge, in: Ross, Friso/Rund, Mario/Steinhaußen, Jan (Hrsg.): *Alternde Gesellschaften gerecht gestalten. Stichwörter für die partizipative Praxis*, Berlin, Toronto, S. 219–228.
- Slotala, Lukas (2019): Stellschrauben mit großer Wirkung. Ansätze zur Gewinnung neuer Auszubildender in der Altenpflege, in: Jacobs, Klaus/Kuhlmey, Adelheid/Greif, Stefan/Klauber, Jürgen/Schwinger, Antje (Hrsg.): *Pflege-Report 2019. Mehr Personal in der Langzeitpflege – aber woher?*, Berlin/Heidelberg, S. 71–83.
- SPD/BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN/FDP (2021): *Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit*, [https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag\\_2021-2025.pdf](https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf) (17. Februar 2022).
- Twenhöfel, Ralf/Machl, Verena/Memmel, Doris (2020): *Praxisschock, Demotivation und Ausbildungsabbruch? Organisationserfordernisse an der Schnittstelle von schulischer und praktischer Ausbildung in der Pflege*, in: *PADUA 15 (2)*, S. 107–112.
- Weiß, Thomas/Meißner, Thomas/Kempa, Stephanie (2018): *Pflegeberufereformgesetz (PflB-RefG)*. Praxiskommentar, Wiesbaden.

Aus unserem Verlagsprogramm

# Was braucht ein zukunftsweisender ASD?

**Impulse von Stefan Bestmann und  
Delia Godehardt**

*2020, 64 Seiten, kart.; 7,50 €; für Mitglieder des  
Deutschen Vereins 6,50 €  
ISBN: 978-3-7841-3269-3*

Wie kann eine am Lebensalltag der Menschen orientierte Soziale Arbeit realisiert werden und welche Rolle sollte der Allgemeine Sozialdienst (ASD) dabei einnehmen? Stefan Bestmann und Delia Godehardt machen sich stark für eine dialogisch-partizipativ ausgerichtete, sozialraumbezogene Soziale Arbeit und für einen „lernenden“ ASD, der ein solches professionelles Handeln ermöglicht und umsetzt.

Bestellen Sie versandkostenfrei im Online-Buchshop:  
**[www.verlag.deutscher-verein.de](http://www.verlag.deutscher-verein.de)**

 **Deutscher Verein**  
für öffentliche und  
private Fürsorge e.V.

## **Personalgewinnung und -bindung im ASD: Strategien des Jugendamtes der Stadt Köln**

Das Thema Fachkräftemangel – insbesondere in den pädagogischen Arbeitsfeldern der Jugendhilfe – beschäftigt sowohl kommunale Arbeitgeberinnen als auch deren Kooperationspartner in den Wohlfahrtsverbänden. Der folgende Beitrag stellt die Strategien des Amtes für Kinder, Jugend und Familie der Stadt Köln zur Akquise und Bindung von pädagogischem Fachpersonal dar. Der Fokus liegt hierbei auf dem Arbeitsbereich Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD).

Das Amt für Kinder, Jugend und Familie der Stadt Köln beschäftigt weit über 5.000 Mitarbeitende. Das pädagogische Fachpersonal ist zum überwiegenden Teil in den städtischen Kindertagesstätten tätig. Weitere Arbeitsfelder für Pädagog/innen sind die Bereiche Jugendförderung und Tagespflege. Mehr als 650 Mitarbeitende arbeiten dezentral in insgesamt neun Bezirksjugendämtern über das gesamte Stadtgebiet verteilt; 230 Vollzeit-Äquivalentstellen stehen für Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagog/innen im ASD zur Verfügung.

Es ist sehr attraktiv für Mitarbeitende, in einer solch großen Organisation wie der Stadt Köln zu arbeiten, da es eine Vielzahl von Wechsel- und Veränderungsmöglichkeiten sowie Weiterentwicklungsoptionen gibt. Dennoch – und vielleicht auch eben aus diesen Gründen – steht auch das Jugendamt der Stadt Köln, wie viele andere Jugendämter, vor der Herausforderung, qualifiziertes pädagogisches Fachpersonal für den Arbeitsbereich ASD zu akquirieren und zu binden.

### **Personalausstattung**

Eine ausreichende Personalausstattung ist ein wesentlicher Faktor dafür, dass sich Mitarbeitende bei ihrer Arbeitgeberin gut aufgehoben fühlen, vor einer Überforderung geschützt sind und fachlich gute Arbeit leisten können.

Es ist uns im Jugendamt Köln vor einigen Jahren gelungen, im Arbeitsbereich ASD eine Stellenüberdeckung von 110 % durchzusetzen. Stadtweit wurden insgesamt 20 Stellen im ASD über Soll zugesetzt, die dazu dienen, Personalvakanz durch Mutterschutz, Langzeiterkrankungen o.Ä. zeitnah – im besten Falle sofort – zu kompensieren. Mit der Stellenüberdeckung verbunden ist das Erfordernis eines fortlaufenden Berichtswesens zur Erhebung und Darstellung vakanter Stellen bzw. Stellenanteile. Die Erfahrung zeigt,

dass eine faktische Überschreitung einer 100 %-Besetzung aufgrund fortlaufender Fluktuation nicht erreicht wird und somit die für den Arbeitsbereich ASD veranschlagten Personalkosten nicht überschritten werden.

Die Maßnahme hat zur Entspannung der Arbeitssituation im ASD beigetragen; es ist auf diesem Wege gelungen, die Quote der durchschnittlich vakanten Stellen innerhalb von zwei Jahren prozentual abzusenken.

Zudem betrachten wir in einem partizipativen Prozess unter Einbezug der Jugendhilfeplanung im Abstand von jeweils zwei Jahren die Stellenverteilung im ASD in den Bezirksjugendämtern in Korrelation zu den Fallzahlen, aber auch zu sich verändernden Sozialraumindikatoren. Bei Bedarf nehmen wir Stellenverschiebungen (ausschließlich vakanter Stellen) vor. Diese Maßnahme setzt eine verbindliche und kontinuierliche Fallzahlerhebung im dafür zugrunde liegenden Statistik-Programm voraus.



**Renate Schäfer-Sikora**,  
Dipl.-Sozialarbeiterin, ist Abteilungsleiterin Pädagogische Dienste/stellv. Amtsleiterin, Amt für Kinder, Jugend und Familie der Stadt Köln. Kontakt: renaete.schaefer-sikora@stadt-koeln.de

## Personalakquise

Wir bewerben alle Arbeitsbereiche der Stadt Köln regelmäßig über sogenannte City-Light-Kampagnen in allen Stadtbezirken, aber auch über Social Media und auf der Website der Stadt Köln. Wir sind regelmäßig auf Berufsmessen und in Hochschulen vertreten, um als Arbeitgeberin all unsere Arbeitsbereiche, aber auch speziell das Tätigkeitsfeld ASD vorzustellen und mit Interessierten ins Gespräch zu gehen.

Zudem befinden wir uns in enger Kooperation mit den Hochschulen für Soziale Arbeit in Köln, bieten Semesterpraktika an und laden Studierende ein, um den Arbeitsbereich ASD bei uns im Jugendamt kennenzulernen. Einige unserer Fachkräfte bieten praxisorientierte Seminare in den Hochschulen an – insbesondere zu den Themen Kinderschutz und Hilfeplanverfahren gem. § 36 Achten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII).

Über die unmittelbare Kooperation mit den Hochschulen und das persönliche Gespräch mit den Studierenden (beides hat unter Pandemie-Bedingungen leider erheblich gelitten) ist es uns bereits vielfach gelungen, junge Menschen für das Berufsfeld ASD zu begeistern oder zumindest zu interessieren. Aktuell loten wir mit einer der Hochschulen die Option eines dualen Studiums aus; eine solche Möglichkeit wird häufig von Bewerber/innen angefragt. Es steht in Aussicht, ein entsprechendes Angebot zum Wintersemester 2023/2024 umzusetzen.

Für den Arbeitsbereich ASD ist eine öffentliche Dauerausschreibung geschaltet. Neben dem positiven Effekt des vereinfachten und fortlaufenden Verfahrens ist hierzu kritisch festzustellen, dass einige Bewerber/innen die Ausschreibung als Zugangsweg zur Arbeitgeberin Stadt Köln nutzen und sich nach erfolgreich absolviertem Auswahlverfahren und Einarbeitung in den ASD relativ schnell in andere, vermeintlich weniger belastende oder besser dotierte Tätigkeitsfelder innerhalb der Verwaltung umorientieren. Dies ist frustrierend für die Kolleg/innen und Führungskräfte, die mit großem Engagement die Einarbeitung der neuen Fachkräfte leisten und dann letztlich doch wieder mit Vakanzen in den Teams leben müssen. Hier wäre eine Bleibeverpflichtung für die neuen Kolleg/innen über einen gewissen Zeitraum hilfreich, aber aus personalrechtlichen Gründen nicht umsetzbar.

Wir stellen im Arbeitsbereich ASD grundsätzlich unbefristet ein. Dieser Aspekt ist für potenzielle Bewerber/innen äußerst attraktiv.

## Personalauswahl

Das Personalauswahlverfahren für den Arbeitsbereich ASD wird weitestgehend durch das Jugendamt gesteuert und durchgeführt. Die Sichtung der Bewerbungen, die Beratung der Bewerber/innen im Vorfeld des Auswahlverfahrens sowie die Organisation und Durchführung der Personalauswahlrunden liegen in unserer Hand. Personalauswahlrunden erfolgen monatlich, jeweils an zwei bis vier Tagen, je nach Anzahl der Bewerbungen.

In der Auswahlkommission sind Vertreter/innen der dezentralen Personalstelle, Vertreter/innen des Personalrats und jeweils wechselnd Führungskräfte der Bezirksjugendämter vertreten, die auf diesem Wege bereits eine Einschätzung der Bewerber/innen vornehmen und diese natürlich auch für ihre Ämter auswählen können.

In einem sehr aufwendigen Prozess haben wir vor zwei Jahren unser Personalauswahlverfahren hin zu einem „agilen Verfahren“ optimiert. Wir möchten auf diesem Wege die Bewerber/innen im Auswahlverfahren möglichst umfassend kennenlernen – mit allen Kompetenzen, die sie mitbringen, aber auch mit ihrer Persönlichkeit, ihrer fachlichen Haltung und ihrem Menschenbild. Wir haben uns insofern von einem reinen Interview-Verfahren verabschiedet und wenden nun einen agilen Wechsel zwischen fachlichen Fragestellungen und kurzen Rollenspielsequenzen an. Ziel ist hierbei, möglichst genau festzustellen, ob die Bewerber/innen die von uns definierten Kernkompetenzen für den Arbeitsbereich ASD mitbringen.

Wir haben mit diesem Format der Personalauswahl gute Erfahrungen gemacht und erhalten auch regelmäßig positive Rückmeldungen von Bewerber/innen, die sich im Rahmen des Verfahrens willkommen und wertgeschätzt fühlen. Nicht zu unterschätzen ist

allerdings der mit dem Verfahren verbundene zeitliche Aufwand für die Auswahlkommission im Vorfeld und in der Durchführung. Die teilnehmenden Leitungskräfte leisten diesen Aufwand neben ihrem täglichen Arbeitsvolumen. Gleichwohl zeigt die Erfahrung, dass sich die Investition in die Auswahl von gutem und für den Arbeitsbereich passendem Personal lohnt und letztlich die Basis für qualitativ gute Arbeit im ASD schafft.

## Einstieg und Einarbeitung

Alle neu eingestellten Kolleg/innen des Jugendamtes werden im Rahmen einer zweimal jährlich stattfindenden Willkommensveranstaltung begrüßt. Die Amtsleitung und alle Abteilungsleitungen stellen sich und ihre Tätigkeitsfelder vor, es wird eine lockere Teambuilding-Maßnahme durchgeführt, und die Mitarbeitenden erhalten kleine Willkommenspräsente. Die neuen Fachkräfte geben stets sehr positive Rückmeldungen zu den Veranstaltungen. Auf diesem Wege gewinnen sie nicht nur einen ersten Überblick über die sehr komplexe Organisation, sondern können bereits Kontakte zu Mitarbeitenden aus anderen Abteilungen knüpfen.

Für alle Arbeitsbereiche in den Bezirksjugendämtern wurden strukturierte Einarbeitungskonzepte entwickelt, die eine behutsame Heranführung an eigenverantwortliches Arbeiten beinhalten, aber auch umfassende verpflichtende Fortbildungsveranstaltungen und Hospitationen mit den kooperierenden Arbeitsfeldern und Institutionen.

Bereits seit mehreren Jahren verfügen wir über ein Trainee-Programm für den ASD. Das Programm richtet sich vor allem an junge Fachkräfte, die direkt von der Hochschule zu uns kommen, und ist letztlich auch als Ersatz für das Berufspraktikum zu sehen. Die Trainees werden, wie alle neuen Fachkräfte im ASD, unbefristet eingestellt. Das Programm erstreckt sich über sieben bis neun Monate und ermöglicht eine strukturierte Heranführung an den Arbeitsbereich ASD mit fester Zuordnung zu einem Mentor/einer Mentorin – zunächst ohne eigene Fallverantwortung. Ziel des Programms ist die Erlangung größtmöglicher Handlungssicherheit und die Fähigkeit zu eigenständigem Arbeiten in diesem hochverantwortlichen Berufsfeld.

Die Erfahrung zeigt, dass junge Kolleg/innen, die das Trainee-Programm durchlaufen haben, wesentlich länger im ASD verbleiben als Hochschulabsolvent/innen, die direkt in den ASD einsteigen. Insofern ist unser Trainee-Programm durchaus auch als Instrument der Personalbindung zu sehen.<sup>1</sup>

---

1 Das Trainee-Programm lässt sich bei der Autorin bestellen.

## Personalbindung

Wir beschäftigen uns intensiv auf Leitungsebene und in verschiedenen Gremien mit der Fragestellung, wie wir junge Fachkräfte langfristig an den Arbeitsbereich ASD binden können. Es ist uns sehr bewusst, dass die langfristige Bindung an eine Arbeitgeberin nicht mehr zwangsläufig zur Lebens- und Berufsplanung von jungen Menschen gehört und das Bedürfnis nach Veränderung und Weiterentwicklung einen zunehmend höheren Stellenwert erhält.

Auch ist uns deutlich geworden, dass die Motivation und die Zielsetzung für den Einstieg in das hochverantwortliche Arbeitsfeld ASD sich bei den meisten jungen Fachkräften deutlich von den Beweggründen der vorherigen Generationen unterscheiden. Der Anspruch, gesellschaftspolitisch Einfluss zu nehmen und sich für Chancengleichheit von Kindern aus prekären Familienverhältnissen einzusetzen, ist bei den Hochschulabsolvent/innen der jungen Generation eher selten anzutreffen. Diese Feststellung bewertet keinesfalls die Qualität der Umsetzung der Arbeitsaufgaben im ASD, macht aber deutlich, dass eine unterschiedliche Motivationslage die Nutzung unterschiedlicher Personalbindungs-Instrumente erfordert. Das alleinige Merkmal des „sicheren Arbeitsplatzes in der öffentlichen Verwaltung“ reicht nicht mehr aus, um Fachkräfte zu akquirieren und zu binden.

Im Folgenden möchte ich einige Maßnahmen beschreiben, die wir in den letzten Jahren im Sinne der Personalbindung erprobt und/oder eingeführt haben. Hier sind zunächst die fachlich/strukturellen und organisatorischen Maßnahmen zu benennen:

Alle Arbeitsvorgaben, Handlungsanweisungen und Richtlinien für den ASD werden in einem partizipativen, hierarchieübergreifenden Prozess im Rahmen von Arbeitsgruppen mit Mitarbeitenden der Grundsatz-Abteilung und Fachkräften aus dem operativen Bereich gemeinsam entwickelt. Dieses komplexe Verfahren hat zur Folge, dass Arbeitsergebnisse sehr praxisorientiert ausfallen und in der Umsetzung an der Basis auf größere Akzeptanz stoßen. Zudem bieten die gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse ein hohes Identifikationspotenzial.

Ein wichtiger Faktor für die Personalbindung, so wird es von unseren Beschäftigten immer wieder benannt, ist die reguläre Teamarbeit und verbindliche kollegiale Beratung, sowohl in den ASD-Teams als auch gemeinsam mit den kooperierenden Jugendhilfe-Trägern. Die Option des strukturierten fachlichen Austauschs wird als qualitative Bereicherung und insbesondere von den neuen Fachkräften als fachlicher Rückhalt erlebt.

Nach wie vor ist der Arbeitsbereich ASD ein weiblich geprägtes Tätigkeitsfeld. Die Inanspruchnahme von Elternzeit der jungen Kolleginnen und Rückkehr mit Stundenreduzierung tragen zu einer unvermeidlichen und letztlich nicht zu beeinflussenden Fluktuation bei. Die Möglichkeit des Mobilen Arbeitens bzw. der Homeoffice-Nutzung wurde



nicht zuletzt durch die Covid-19-Pandemie befördert und wird inzwischen auch in den pädagogischen Arbeitsfeldern genutzt. Bedenken auf Leitungsebene hinsichtlich der Gewährleistung des Bürgerkontaktes in den Sozialräumen konnten durch verbindliche Regelungen von Arbeitsabläufen und Präsenzzeiten vor Ort ausgeräumt werden. Die Flexibilität von Arbeitszeiten und damit auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden in den letzten zwei Jahren noch einmal mehr in den Fokus gerückt.

Die Erfahrung zeigt, dass die Kommunikation der Leitung mit den Fachkräften an der Basis ein entscheidender Faktor ist, um die Bedarfe und Probleme in der Arbeit vor Ort besser einschätzen und verstehen zu können; sie wird aber auch von den Mitarbeitenden als Wertschätzung erlebt. Regelmäßig gehört zu werden und die Möglichkeit zu haben, die eigene Arbeitssituation zu beschreiben und Verbesserungsvorschläge zu machen, fördert das Gefühl, an den Belangen der Organisation teilzuhaben und sie mitgestalten zu können.

Als Abteilungsleitung besuche ich regelmäßig die Dienstbesprechungen in den Bezirksjugendämtern vor Ort, persönlich oder auf digitalem Wege, um die Bedarfe der Mitarbeitenden zu hören. In regelmäßig stattfindenden hierarchie- und bezirksübergreifenden Arbeitsgruppen werden zudem relevante Themenstellungen bearbeitet, z.B. die besonderen Bedarfe von älteren Mitarbeitenden oder von Mitarbeitenden, die in besonders belastenden Sozialräumen tätig sind. Zudem beschäftigen wir uns aktuell unter der Überschrift „Neue Arbeitswelten ASD“ mit der Ausgestaltung von optimalen räumlichen Bedingungen vor dem Hintergrund reduzierter Büro-Anwesenheiten und flexibler Arbeitszeit-Bedarfe.

Um eine umfassende, transparente und direkte Kommunikation zu den Mitarbeitenden an der Basis in unserer großen Organisation zu gewährleisten, haben wir vor einigen Jahren einen Blog etabliert, in dem wir wöchentlich Informationen zu Veranstaltungen, Ergebnisse von Personalauswahlrunden, Steckbriefe von neuen Leitungskräften und vieles mehr veröffentlichen. Der Blog dient weniger der Weitergabe von Fachinformationen (diese erfolgt über ein Info-Portal) als vielmehr der Bereitstellung eines Mediums zur Information und Kommunikation.

Ein wichtiges Instrument zur Personalbindung sind die Möglichkeiten zur Fortbildung und Weiterentwicklung im eigenen Amt. Unser amtsinternes Fortbildungsprogramm wird in Absprache mit den jeweiligen Fachabteilungen mit bedarfsgerechten Veranstaltungen bestückt, Einzel- und Teamsupervision erfolgen auf Antrag. Die regelmäßige Schulung von Führungskräften – auch im Rahmen der Einarbeitung in die Leitungsfunktion – ist ein wesentlicher und nicht zu unterschätzender Baustein im Gesamtkontext der Personalbindungsbemühungen.

In diesem Kontext ist auch unser Mentoring-Programm für neue Führungskräfte in allen Arbeitsbereichen der Abteilung zu benennen. Das Programm wird von interessierten

Fachkräften sowohl aus den pädagogischen Arbeitsbereichen als auch aus dem Verwaltungsbereich genutzt, die ihre nächsten Karriereschritte in unserer Abteilung planen möchten. Die Mentees arbeiten mit einem Mentor/einer Mentorin aus einem jeweils anderen Bezirksjugendamt zusammen und erhalten auf diesem Wege Einblicke in Führungsverantwortung und Führungshandeln. Wir haben im Laufe der letzten Jahre insgesamt sechs Durchgänge des Programms abgeschlossen und bereits einige Führungskräfte akquiriert, die sich erfolgreich auf Leitungsstellen beworben haben.<sup>2</sup>

Wir führen strukturierte Exit-Befragungen auf freiwilliger Basis per Online-Fragebogen durch. Ziel ist hierbei, aus den Gründen der Mitarbeitenden für das Ausscheiden aus dem ASD zu lernen und ggf. Verfahren und Maßnahmen zu optimieren.

Neben den organisatorischen und strukturellen Maßnahmen sind aber auch die sogenannten „weichen Faktoren“ zur Personalbindung nicht zu vernachlässigen. Wer zusammen arbeitet, soll auch die Möglichkeit haben, zusammen zu feiern. In Vor-Corona-Zeiten – und hoffentlich bald wieder – haben wir einmal jährlich ein Sommer- oder Herbstfest für alle Mitarbeitenden unserer Abteilung durchgeführt. Diese Feste dienen dem ungezwungenen hierarchieübergreifenden Austausch miteinander, außerhalb des dienstlichen Kontextes. Der Aufwand, ein Fest für mehrere hundert Mitarbeitende zu organisieren und zu gestalten, ist in jedem Fall durch das Resultat gerechtfertigt. Die Feste werden in großer Zahl besucht, viele Mitarbeitende beteiligen sich gern an Vor- und Nachbereitung.

Um Mitarbeitende zu würdigen, die seit fünf Jahren in unserer Abteilung beschäftigt sind, haben wir ein „Hölzernes Jubiläum“ eingeführt – angelehnt an ein fünfjähriges Ehejubiläum mit der Botschaft, „dass die Beziehung Bestand hat“. Die Mitarbeitenden werden zu diesem Anlass mit Kaffee und Kuchen bewirtet – unter Pandemie-Bedingungen erhalten sie eine kleine Urkunde und Schokolade.

## Fazit und Zukunftsvisionen

Die oben beschriebenen organisatorischen und strukturellen Bemühungen machen deutlich, dass die Akquise und Bindung von pädagogischem Fachpersonal für alle Jugendämter, aber auch für die Kooperationspartner/innen in den Wohlfahrtsverbänden bereits jetzt, besonders aber auch perspektivisch unter Berücksichtigung der Vorgaben im Rahmen der SGB VIII-Reform, eine enorme Herausforderung sind.

Meines Erachtens gehen die Erfordernisse in diesem Kontext über die internen Möglichkeiten der Kommunen hinaus. Es ist zwingend erforderlich, die Zugangsvoraussetzungen zu den pädagogischen Arbeitsfeldern zu überdenken und zu flexibilisieren. So ist es fraglich, ob die bestehende Vorgabe der Entgeltgruppe S 14 im Tarifvertrag

---

2 Das Mentoring-Programm lässt sich bei der Autorin bestellen.

für den öffentlichen Dienst (TvöD), die eine Beschränkung auf die Berufsgruppen von Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagoge/innen darstellt, noch zeitgemäß ist. Es sollten vielmehr die Kernkompetenzen für den Arbeitsbereich ASD verbindlich definiert und über ein darauf aufsetzendes Personalauswahlverfahren geeignete Fachkräfte ausgewählt werden. Hierbei ist vorstellbar, auch Bewerber/innen mit den Studienabschlüssen Heilpädagogik, Erziehungswissenschaften, Kindheitspädagogik und Diplompädagogik zuzulassen. Eine solche Öffnung würde nicht nur den Bewerberpool erweitern, sondern zudem dazu beitragen, die sich immer komplexer entwickelnde Arbeit im ASD mit multiprofessionellen Sichtweisen zu bereichern. Selbstverständlich erfordert die Zulassung der benannten Professionen eine darauf ausgerichtete Einarbeitung, die in der Verantwortung der Jugendämter liegt. In diesem Kontext sind die Landesjugendämter und der kommunale Arbeitgeberverband gefragt.

Im Bewusstsein der gesellschaftlichen Relevanz und Notwendigkeit von ASD-Arbeit insbesondere im Sinne des Kinderschutzes sind Akteur/innen aus Politik und Gesellschaft gefordert, mit Engagement und Flexibilität die Handlungsfähigkeit in diesem Arbeitsbereich – und auch in dem der Kooperationspartner in der stationären und ambulanten Jugendhilfe – sicherzustellen.

## Der Pflegenotstand als Indikator einer Krise der Sorgearbeit – Perspektivwechsel auf die Ressourcen der Arbeitsgesellschaft

Die Bedingungen und Möglichkeiten der zukünftigen Versorgung älterer oder pflegebedürftiger Menschen gehören angesichts des demografischen Wandels, veränderter Lebensentwürfe und des massiven Fachkräftemangels zu den wichtigsten sozialpolitischen Herausforderungen für die Zukunft des Wohlfahrtsstaates und der Gesellschaft. Vor diesem Hintergrund wird im folgenden Beitrag das Spannungsfeld Altenpflege entlang seiner pflege-, professions- und sozialpolitischen Regulierung diskutiert. Gleichzeitig werden die Grenzen und Perspektiven einer langfristigen Sicherstellung des Pflege- und Betreuungsbedarfs beleuchtet.

„Wir müssen lernen, die nicht verwirklichten Möglichkeiten zu erkennen, die Chancen, die sich in den Rissen unserer zerfallenden Gesellschaft verbergen“ (Gorz 1997, 9).

### Systemrelevanz der Pflege

Bereits Mitte der 1990er-Jahre wurde die gesellschaftliche Relevanz von Pflege im Elften Buch Sozialgesetzbuch als „gesamtgemeinschaftliche Aufgabe“ (§ 8 SGB XI) definiert. An den gegenwärtigen Versorgungs- und Pflegeherausforderungen, die auch sinnbildlich für die Care-Krise stehen, werden die Grenzen wohlfahrtsstaatlicher Rahmungen deutlich. Die Bedingungen des Pflegenotstands waren bereits vor Ausbruch der Covid-19-Pandemie im März 2020 bekannt, die flächendeckende Relevanz wuchs aber augenscheinlich erst mit ihr. Zu dieser Zeit erfuhren Pflegekräfte eine bislang unbekannt Aufmerksamkeit und Solidarität seitens Politik, Medien und Gesellschaft. Eine Studie der Universität Tübingen bestätigt, dass Beschäftigte in der Pflege auch individuell eine Zunahme gesellschaftlicher Anerkennung wahrgenommen haben (Burstedde et al. 2020). Zwei Jahre später hallt der allabendliche Applaus vieler Bürger/innen allenfalls nach, der der Berufsgruppe der Pflegekräfte galt. Die (System-)Relevanz von Berufen und kritischen Infrastrukturen wurde im März 2020 durch das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe eigens definiert:

„Systemrelevanz beschreibt die Bedeutung von Institutionen zur Aufrechterhaltung von Systemen. Im Kontext kritischer Infrastrukturen bedeutet dies, dass systemrelevante Einrichtungen die Funktionsfähigkeit des Gesamtsystems

kritischer Infrastrukturen oder Teile davon aufrechterhalten und damit unmittelbar oder mittelbar zur Sicherstellung der Versorgung der Bevölkerung mit wichtigen, teils lebenswichtigen Gütern und Dienstleistungen beitragen“ (BBK 2020).

Leben retten gehört zweifelsohne zu den lebenswichtigen Dienstleistungen. Die Sicherstellung und Aufrechterhaltung des Produktions- und Reproduktionssystems beinhalten jedoch ebenso unmittelbar das Begleiten, Pflegen, Erziehen, Betreuen, Trösten und Kümmern. Diese als „Care-Arbeit“ bezeichneten Tätigkeiten gehören zu den grundlegendsten Bedürfnissen und Notwendigkeiten individuellen und gesellschaftlichen Lebens, denn Menschen sind qua Geburt auf gegenseitige Sorge angewiesen (Brückner 2010). Der Bedarf an Versorgungsinfrastrukturen und Pflegepersonal wird mit Blick auf die rasant steigende Zahl pflegebedürftiger Menschen zweifellos weiter zunehmen.

Im Folgenden werden das Politikfeld Pflege und die damit einhergehenden Anforderungen an die Weiterentwicklung der professions- und pflegepolitischen Rahmungen unter Berücksichtigung aktueller Krisensymptome von Sorgearbeit beleuchtet. Auf Grundlage dieser Erkenntnisse werden abschließend pflege- und gesellschaftspolitische Reformperspektiven für die Sicherstellung der Pflegearbeit skizziert.



**Katja Schmidt,**  
M.A., Referentin Altenhilfe,  
DER PARITÄTISCHE Landes-  
verband Bayern, München.  
E-Mail: katja.schmidt@  
paritaet-bayern.de

### Care-Arbeit und die Symptome der Krise

Die Regulierung von Sorgearbeit wurde politisch lange nicht als Querschnittsthema und Grundpfeiler zur Sicherstellung der kritischen Infrastruktur gesehen. Nicht ohne Grund sah die Sachverständigenkommission des zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung im Jahr 2017 in der Neugestaltung der Erwerbs- und Sorgearbeit die wichtigste Herausforderung für eine gleichstellungsorientierte Gesellschaftspolitik (Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017a). Die Aufwertung erwerbsförmer Sorgearbeit, der sogenannten SAHGE-Berufe – Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit und Pflege, Erziehung –, mit einem Arbeitsmarktanteil von rund 18 % stellt dabei eine entscheidende Säule dar. Denn bislang ist die Arbeit „häufig geprägt von prekären Beschäftigungsverhältnissen mit Niedriglohn und ungewollter Teilzeit. Sie geht oft einher mit starken gesundheitlichen Belastungen und es fehlen Um- und Aufstiegsmöglichkeiten“ (Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017b, 2).

Symptomatisch hierfür stehen die Arbeitsbedingungen von Pflegekräften, die mit knapp 1,2 Millionen Beschäftigten in der ambulanten und stationären Langzeitpflege bereits heute zur größten Berufsgruppe im Gesundheitsbereich gehören (Statistisches Bundesamt 2019). Das Versorgungssystem der Langzeitpflege in Deutschland wird zu 80 % durch weibliche Pflegekräfte getragen, die in teils prekären Beschäftigungsverhältnissen, mit atypischen Arbeitszeiten und unter hoher Arbeitsverdichtung pflegen und betreuen. Zahlreiche Studien belegen inzwischen die Überlastung von Beschäftigten und den Versorgungsnotstand in der Langzeitpflege (Kliner et al. 2017; Jacobs et al. 2019). Im Jahresdurchschnitt sind bundesweit mehr als 35.000 Fachkraft-Stellen nicht besetzt (Arbeitsagentur 2021).

Der Pflegenotstand und der steigende Bedarf sind mittlerweile allgegenwärtig. Der Bedarf an Pflegefachkräften in Deutschland beläuft sich nach aktuellen Hochrechnungen des Barmer Pflegereports im Jahr 2030 auf bis zu 500.000, noch nicht eingerechnet sind hierbei an- und ungelernte Hilfskräfte. Die Zahl der Pflegebedürftigen wird bis dahin, unter Annahme einer mittleren Steigerung der Lebenserwartung, bei etwa 5,9 Millionen liegen (Barmer Pflegereport 2021, 17). Schließlich machen die Baby-Boomer-Jahrgänge 1955–1969 ein Viertel der Bevölkerung in Deutschland aus. Angesichts dieser drastischen Zahlen überrascht es zumindest nicht, dass die bezahlte Pflegearbeit mittlerweile auf der professions- und arbeitspolitischen Agenda angekommen ist.

Interessenpolitisch manifestiert das System der Arbeitsbeziehungen angesichts der traditionellen Abwertung von Sorgearbeit jedoch eine „strukturell-institutionelle Ungleichheit“ (Evans 2016). Begründet wird die Ungleichheit mit der unterschiedlichen Durchsetzungsstärke der Interessengruppen, den vielfältigen (privaten, gemeinnützigen, öffentlichen) Trägerformen sowie den komplexen Regulierungen und Zuständigkeiten der Kosten- und Leistungsträger auf Bundes- und Länderebene. Die Voraussetzungen und Hürden für kollektives (interessenpolitisches) Handeln in der Pflege sowie die Relevanz und Praxis von Geschlechter- und Sorgeskämpfen in und um Arbeit wurden an anderer Stelle ausgiebig untersucht (Artus et al. 2017; Rudolph/Schmidt 2019 und 2020).

## Das Politikfeld Pflege

Vor fast 30 Jahren wurde das Pflegeversicherungsgesetz als neue, fünfte Säule des Sozialversicherungssystems verabschiedet. Als Antriebskräfte pflegepolitischer Reformen galten die Alterung der Gesellschaft und damit einhergehende Finanzierungsfragen der wohlfahrtsstaatlichen Absicherung im Pflegefall. Bis zur Einführung der Sozialen Pflegeversicherung galt Pflegebedürftigkeit als privates Risiko und wurde im Bedarfsfall über die Kommunen als Sozialhilfeträger mitfinanziert. Seit dem 1. Januar 1995 wird das Pflegebedürftigkeitsrisiko kollektiv über eine beitragsfinanzierte Teilkaskopflichtversicherung abgesichert. Politisch relevant war diese Entscheidung aus verschiedenen Gründen: der finanziellen Überlastung der Kommunen, der veränderten (Erwerbs-)Bio-

grafien von Frauen und des steigenden Bedarfs an quantitativen und qualitativen Versorgungsmöglichkeiten für Pflegebedürftige.

Als Grundprinzip ist in der Pflegeversicherung der Vorrang der häuslichen Pflege (§ 3 SGB XI) sowie das Prinzip „ambulant vor stationär“ (§ 43 SGB XI) hinterlegt. Infolgedessen werden aktuell von den 4,1 Millionen Pflegebedürftigen im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes etwa 80 % in der eigenen Häuslichkeit versorgt (Statistisches Bundesamt 2019). Unterstützt werden sie von ambulanten Pflegediensten, alltagsunterstützenden Angeboten oder in der Häuslichkeit lebenden migrantischen Betreuungskräften („Live-Ins“). Sowohl die Beschäftigungsverhältnisse in der professionellen Pflege als auch die private Pflege zu Hause bauen auf einer ungleichmäßigen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit von Frauen und Männern auf. Während der letzten beiden Pandemiejahre hat sich dieses ungleiche Verhältnis nochmals zementiert, weil die sozialstaatliche Idee der Organisation, Einbettung und Gestaltung von Sorge in Deutschland nach wie vor in diesem traditionellen Sinne angelegt ist (Allmendinger 2022; Leitner 2010).

Der Ausbau von Versorgungsangeboten hat sich zudem in den letzten 25 Jahren unter massiven Kommodifizierungsprozessen vollzogen, durch die Pflegebausteine als Leistungspakete unter markteffizienten und ökonomisierten Bedingungen angeboten werden. Entgegen der Meinung, dass Vermarktlichung und Privatisierung öffentlicher Daseinsbereiche zu mehr Qualität in der Versorgung führen, wird an den gegenwärtigen Rahmenbedingungen bezahlter Pflegearbeit jedoch symptomatisch die damit verbundene Fehlentwicklung wohlfahrtsstaatlicher Politik deutlich. Bisherige Analysen der Pflegepolitik seit Einführung der Pflegeversicherung zeigen dabei zwei Trends in der formellen Pflegearbeit auf: die Ökonomisierung vor allem durch die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse und die Formalisierung von Pflegearbeit durch den Ausbau von Versorgungsangeboten (Auth 2013).

Gleichzeitig haben sich die Ausgaben für Leistungen der sozialen Pflegeversicherung seit 2003 fast verdreifacht und lagen 2020 bei etwa 45 Milliarden € (BMG 2021). Im Vergleich dazu werden im Jahr 2030 bereits Ausgaben in Höhe von rund 58 Milliarden € erwartet und für das Jahr 2050, in Abhängigkeit von den Annahmen zur Entwicklung der Lebenserwartung, zwischen 71,3 und 83,7 Milliarden € prognostiziert (Barmer 2021, 20).

Das Politikfeld Pflege steht somit vor drei zentralen Herausforderungen: der qualitativen und quantitativen Sicherstellung von Versorgungsangeboten, der stabilen Finanzierung eines solidarischen Leistungssystems und der Gewinnung von Pflegepersonal unter Berücksichtigung einer notwendigen Neugewichtung von Erwerbs- und Sorgearbeit.

## **Pflegepolitische Interventionen am Beispiel der „Konzertierten Aktion Pflege“**

Die gesetzliche Rahmung der Pflegeversicherung wird auf Bundesebene festgelegt. Einige Konstruktionsfehler der Pflegeversicherung wurden in den letzten Jahren im Rahmen zahlreicher Reformen behoben. Die Versorgungs- und Leistungsangebote wurden ausgebaut z.B. durch Tages- und Kurzzeitangebote, niedrigrschwellige Alltags- und Entlastungsangebote und Betreuungsmöglichkeiten für demenziell erkrankte Menschen. Ein weiterer markanter Schritt war die Reform und Ausweitung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs im Rahmen des Pflegestärkungsgesetzes 2017, wodurch insbesondere die selbstständige Alltagsbewältigung und somit die Ressourcen der Menschen als Grundlage für die Pflegeeinstufung in den Blick geraten sind. Die Reform war mit massiven Mehrausgaben verbunden, da auch geistige und psychische Beeinträchtigungen (etwa von demenziell Erkrankten) nun Berücksichtigung in der Pflegeeinstufung finden und gleichzeitig kein pflegebedürftiger Mensch schlechter gestellt werden sollte.

Die größte Herausforderung besteht darin, die Versorgung in der Altenpflege angesichts des Fachkräftenotstands sicherzustellen. Exemplarisch sollen hier die professions- und tarifpolitischen Interventionen aufgezeigt werden: Bereits in der letzten Legislaturperiode wurde die Aufwertung der sozialen Dienstleistungsberufe als wichtige Aufgabe formuliert, die in der Pflege unter dem Stichwort der Professionalisierung umgesetzt wurde. Ein Schritt war die Reform der Pflegeausbildungsberufe. Das 2018 in Kraft getretene Pflegeberufegesetz hat die Vereinheitlichung der bislang drei getrennten Ausbildungsberufe (Gesundheits- und Krankenpflege, Altenpflege, Kinderkrankenpflege) zum Ziel, um eine höhere Durchlässigkeit und geringere Hierarchisierung unter den Pflege-sektoren zu schaffen. Dabei wurde aber auch ein Fokus auf die wachsenden fachlichen Anforderungen an Pflegekräfte im Kontext sich verändernder Krankheitsbilder und multimorbider Patient/innen gelegt. Die generalistische Ausbildung wird den Wettbewerbsdruck auf den Ausbildungs- und Arbeitsmärkten der Pflege künftig sicherlich verstärken. Inwieweit es die Altenpflege schafft, sich diesem Konkurrenzkampf zu stellen, hängt von der Attraktivität der Stellen- und Tätigkeitsprofile, den Weiterbildungsmöglichkeiten und der zukünftigen Entwicklung der Löhne ab. Bislang liegen die monetären Unterschiede zwischen Fachkräften in der Altenpflege und der Krankenpflege zwischen 400 € und 800 € brutto (Evans/Ludwig 2019).

Im Rahmen der „Konzertierten Aktion Pflege“ wurden 2019 unter der Schirmherrschaft der Bundesministerien für Gesundheit, für Arbeit und Soziales sowie für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in verschiedenen Arbeitsgruppen konkrete Handlungsfelder zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beruflich Pflegenden und der Versorgungsbedingungen von Pflegebedürftigen vereinbart. Als wichtige und notwendige Handlungsfelder wurden die Professionalisierung des Pflegeberufes durch die neue Ausbildung, die Akademisierung und Schaffung von Möglichkeiten zur Aus-, Fort- und Weiterbildung, die Personalentwicklung, Personalbindung und Personalgewinnung aus dem Ausland



sowie Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung identifiziert. Ein weiteres wichtiges Handlungsfeld wird die zukünftige Gestaltung neuer Aufgaben- und Verantwortungsbereiche für Pflegekräfte sein. Darüber hinaus stellen der Ausbau digitaler Innovationen und die Entbürokratisierung des Abrechnungs- und Dokumentationssystems wichtige Eckpfeiler dar (Die Bundesregierung 2019).

Der geplante Antrag beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, einen Tarifvertrag (BVAP) in Form einer Rechtsverordnung auf die gesamte Pflegebranche zu erstrecken, ist im Februar 2021 am Votum der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der kirchlichen Verbände gescheitert. Das geplante Ziel der tariflichen Bezahlung von Pflegekräften in der Altenhilfe wurde daraufhin im Sommer 2021 im Rahmen eines Omnibusgesetzes verabschiedet. Der im Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) erfasste Kompromiss zur Entlohnung von Pflegekräften fällt jedoch weit hinter der einstigen Zielsetzung zurück.

Im Unterschied zum ursprünglich angestrebten Modell eines einheitlichen Mindesttarifs für die Pflege wird mit den aktuellen Vorschlägen voraussichtlich ein unübersichtlicher und wenig plausibler Flickenteppich im System der Entlohnung entstehen.

Zudem ist davon auszugehen, dass durch die tariforientierte Anpassung der Gehälter von Pflege- und Betreuungskräften bei vielen Einrichtungen der Langzeitpflege die Personalkosten und damit auch die Gebührensätze erheblich ansteigen werden. So müssen Pflegebedürftige und Angehörige ab September 2022 mit erheblichen Steigerungen ihrer Eigenanteile in der ambulanten und stationären Pflege rechnen. Die Finanzierung dieser unausgegorenen Pflegereform ist offenkundig nicht gesichert. Schätzungsweise entstehen zusätzliche Kosten von 2,5 bis 3 Milliarden €, denen tatsächlich mit dem Steuerzuschuss und der Anhebung der Beitragssätze für Kinderlose nur 1,4 Milliarden € gegenüberstehen. Die Pflegekassen haben auch keine nennenswerten Rücklagen mehr. Daher setzt die Bundesregierung die Dynamisierung der Leistungsbeiträge bis zum Jahre 2025 aus. Ohne eine tiefgreifende Finanzierungsreform der Pflegeversicherung, mit der auch die beitragspflichtigen Einnahmen auf eine breitere Grundlage gestellt werden, sind ansonsten in der ohnehin schwierigen Lage in den kommenden Jahren ausschließlich Spargesetze in der Pflege zu erwarten, durch die weder Arbeitsbedingungen noch Versorgungsbedingungen verbessert werden können.

### **Gesamtgesellschaftliche Umverteilung systemrelevanter Fürsorgeverantwortung**

Eine gesamtgesellschaftliche Umverteilung systemrelevanter Fürsorgeverantwortung erfordert in einem ersten Schritt eine kritische Bestandsaufnahme der Verflechtungen von Politik und Ökonomie, Fürsorge und Geschlecht sowie guter Arbeit und guter Pflege. In

einem zweiten Schritt sind Reformstrategien hinsichtlich der finanziellen, zeitlichen, interdisziplinären und kollektiven Ausgestaltungsmöglichkeiten von Pflegearrangements schrittweise umzusetzen. Erste Überlegungen sollen hierzu nun im Hinblick auf die Finanzierungs- und Verteilungsfrage von Sorgearbeit erfolgen und unter der Prämisse einer qualitativ und quantitativ guten Versorgungssicherheit beleuchtet werden.

Laut einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung aus dem Jahr 2021 verfügt das reichste Prozent der Bevölkerung in Deutschland über 35 % des individuellen Nettovermögens, die reichsten 10 % über knapp zwei Drittel (DIW 2021). Ulrich Schneider, Hauptgeschäftsführer des Paritätischen Gesamtverbands, kommentiert diesen Befund so:

„Deutschland ist eines der reichsten Länder dieser Welt bei gleichzeitig extrem ungleicher, geradezu obszöner Verteilung dieses Reichtums. Wir müssen diejenigen, die es sich mehr als leisten können, stärker als bisher zur solidarischen Finanzierung unseres Gemeinwesens und dieses Sozialstaats heranziehen.“

Die nachhaltige Besteuerung sehr großen Reichtums bietet die Chance, konjunkturpolitisch und gesamtgesellschaftlich aus der Finanzierungs- und Beschäftigtenkrise der öffentlichen Daseinsvorsorge herauszukommen. Notwendig ist zudem ein Systemwechsel hin zu einer gerechten, solidarischen und nachhaltigen Sozialen Pflegeversicherung, die alle pflegebedingten Kosten abdeckt. Der Umbau der Pflegeversicherung zugunsten einer einheitlichen solidarischen Bürgerversicherung wird bereits seit Langem diskutiert. Darüber hinaus gibt es vielversprechende Reformvorschläge zur Begrenzung der Eigenanteile von Pflegebedürftigen durch den sogenannten „Sockel-Spitze-Tausch“: Pflegebedürftige zahlen demnach für formale Pflegeleistungen einen festgelegten monatlichen Sockelbetrag als Eigenanteil. Darüber hinausgehende Kosten werden bis zur Höhe des individuellen Pflegebedarfs von der Pflegeversicherung übernommen (Rothgang et al. 2017, 2019; Der Paritätische Gesamtverband 2019, 2021; DV 2020). Die Frage der Refinanzierung bleibt die Gretchenfrage hinsichtlich einer erfolgreichen Umsetzung des anvisierten Maßnahmenkatalogs aus der Konzertierte(n) Aktion Pflege.

Wenngleich es für die nachhaltige Sicherung und Gewinnung von Personal dringend geboten ist, Arbeitsbedingungen zu verbessern und den Pflegeberuf zu professionalisieren und aufzuwerten, bleibt der Faktor Arbeitskraft doch begrenzt. Dies gilt angesichts einer drastisch alternden und pflegebedürftig werdenden Gesellschaft, aber auch angesichts der Frage, wie Menschen im Alter versorgt werden und leben möchten. Eine bloße Formalisierung des Berufes wird die Tätigkeit nicht attraktiver machen, wenn nicht gleichzeitig deren Inhalte, Prozesse und Zeitressourcen im Einklang stehen. Unterstützungsbedarf im Alter fängt mit niedrigschwelliger Alltagsbegleitung, sozialer Betreuung und hauswirtschaftlicher Hilfe an – oftmals bereits vor dem Eintritt von Pflegebedürftigkeit und der Nutzung von Pflegeleistungen, z.B. über ambulante Pflege- oder Betreuungsdienste. Hierfür wird noch keine Fachkraft benötigt, sondern eine Neubewertung

und -gewichtung von Sorge- und Erwerbsarbeit im Sinne zivilgesellschaftlicher Zeiteresourcen (Kurz-Scherf 2016). Ist es wirklich gewollt, jedwedes Kümmern, Versorgen oder Betreuen als entfremdete Dienstleistung einzukaufen? Wäre es nicht sinnvoll, neben der Professionalisierung und Aufwertung der formalen Pflege in mehr Zeitwohlstand zu investieren?

„Was den Entfremdungsaspekt angeht, so sieht die Aktivierungsprogrammatische von den subjektiven Wertsetzungen und -schätzungen ihrer Adressatinnen und Adressaten ab, um diese voll und ganz im Sinne erwerbsgesellschaftlicher Wertmaßstäbe zu mobilisieren“ (Lessenich 2009, 286).

Der Professionalisierungsdiskurs in der Pflege ist somit auch ein ideologischer Diskurs und sollte nicht abgespalten von einer gleichzeitigen Forderung nach einer neuen Sorge- und Erwerbsarbeitsorganisation geführt werden. Denn die Entfremdung oder Abspaltung menschlicher Bedürfnisse und Gefühle dürfte sowohl aus der fachlichen Sicht einer Pflegekraft als auch aus der Sicht zu Pflegenden nicht zu einer qualitativen Verbesserung des Versorgungssettings führen. Die Anerkennung der Pflege als systemrelevanter Beruf sollte insofern gefestigt und ergänzt werden um die Perspektive einer neuen Arbeitsgesellschaft.

Die Solidarität der Menschen, das Wiederbeleben der Nachbarschaft und des Gemeinwesens aufgrund der Not und des Zeitwohlstands während der Pandemie bilden die Grundpfeiler für die zukünftige Gestaltung einer qualitativen und bedürfnisorientierten Versorgungssicherheit. Schließlich werden in der Vernetzung von formeller und informeller Pflege, von Gesundheits- und Sozialdienstleistungen, von Pflege und lokalen Institutionen, von Umfeld und Quartier, von Angehörigen und Ehrenamtlichen die maßgeblichen Ressourcen für soziale Innovationen in der Pflege gesehen (Bertelsmann Stiftung 2021). In diesem Zusammenhang können auch neue Stellenprofile für Pflegefach- und Hilfskräfte in der Altenpflege entstehen, die als Expert/innen den Pflegeprozess begleiten und koordinieren (ebd.). Richtungsweisende Schritte für eine politiktheoretische Konzeption und praktische Strategie zu mehr Solidarität und Gerechtigkeit finden sich in den Ansätzen „Care Revolution“ und „Sorgende Gemeinschaften“ (Winker 2015; Schmitt 2021). Sorgende Gemeinschaften, kommunale Sozialplanung und Versorgungsplanung sind und bleiben die Schlüssel, um den aktuellen Lebensentwürfen der Menschen gerecht zu werden, den Fachkräfte-Gap zu schließen und der Generation Baby-Boomer ein würdiges Altern zu gewährleisten.

### Fazit

Bereits seit Jahren und lange vor dem Ausbruch der Pandemie zeigten sich überdeutlich Herausforderungen und Belastungen einer strukturell unterfinanzierten Pflege, die nun anhand nicht verwirklichter Möglichkeiten sichtbarer zutage getreten sind. Die Not-

wendigkeit der Neuverhandlung und -organisation von Fürsorgearbeit – im Beitrag am Beispiel der Altenpflege aufgezeigt – lässt sich aufgrund des demografischen Wandels, der individualisierten Gestaltung privater Lebensformen und der Allgegenwärtigkeit menschlicher Sorgebedarfe nicht debattieren. Gleichwohl besteht die sozialstaatliche Verantwortung, diese Neugewichtung professions-, generations- und geschlechtergerecht umzusetzen. Sie ist so umzusetzen, dass Pflege tatsächlich als eine „gesamtgesellschaftliche Aufgabe“ (§ 8 SGB XI) gelebt und somit als sozialstaatliche Leistung gemeinsam mit verschiedenen Akteuren, Professionen und Einrichtungen realisiert werden kann.

Insofern leistet der Artikel eine kritische Bestandsaufnahme zur Systemrelevanz von Pflegeberufen im Kontext der gegenwärtigen Care-Krise, um darauf aufbauend aktuelle pflegepolitische Interventionen zu beleuchten und Perspektiven für eine notwendige Neujustierung von Sorge- und Erwerbsarbeit zu eröffnen. Die Zeit ist zweifelsohne reif für die Ausgestaltung guter und geschlechtergerechter Sorge- und Erwerbsmodelle, denn

„das Kunststück besteht darin, die soziale Welt irgendwann so einzurichten, dass Bürgerinnen und Bürger das Geldverdienen, Betreuen, den Einsatz für die Gemeinschaft, politische Mitwirkung und gesellschaftliches Engagement unter einen Hut bringen können – und möglichst noch Zeit für vergnügliche Dinge haben“ (Fraser 2006, 103).

Diese Maßgaben sollten Grundbedingungen für die weitere Gestaltung, Organisation und Anerkennung von Sorge, Alter und Pflege sein.

## Literatur

- Allmendinger, Jutta (2022): Auf dem Rücken der Frauen, <https://www.zeit.de/gesellschaft/2022-02/corona-gleichstellung-studien-frauen-geschlechterrollen> (4. März 2022).
- Arbeitsagentur (2021): Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Mai 2021, <http://statistik.arbeitsagentur.de/> (3. März 2022).
- Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hrsg.) (2017): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen, Hamburg.
- Auth, Diana (2013): Ökonomisierung der Pflege – Formalisierung und Prekarisierung von Pflegearbeit, in: WSI-Mitteilungen, 66 (6), S. 412–422.
- Barmer Pflegereport (2021): Wirkungen der Pflegereformen und Zukunftstrends, <https://www.barmer.de/presse/infothek/studien-und-reporte/pflegereport/pflegereport-2021-361296> (3. März 2022).
- BKK – Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (2020): COVID-19: Übersicht Kritischer Dienstleistungen. Sektorspezifische Hinweise und Informationen mit KRITIS-Relevanz.

- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2021): Potenziale sozialer Innovationen in der ambulanten Langzeitpflege, Gütersloh.
- BMG – Bundesministerium für Gesundheit (2021): Zahlen und Fakten zur Pflegeversicherung, <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/pflegeversicherung-zahlen-und-fakten.html> (3. März 2022).
- Brückner, Margrit (2010): Entwicklung der Care-Debatte – Wurzeln und Begrifflichkeiten, in: Apitzsch, Ursula/Schmidbaur, Marianne (Hrsg.) Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armuts Grenzen, Opladen, S. 43–58.
- Burstedde, Alexander/Seyda, Susanne/Malin, Lydia/Risius, Paula/Jansen, Anika/Flake, Regina/Werner, Dirk (2020): „Versorgungsrelevante“ Berufe in der Corona-Krise: Fachkräftesituation und Fachkräftepotenziale in kritischen Infrastrukturen, Köln.
- Der Paritätische Gesamtverband (2019): Der Weg zur Vollversicherung in der Pflege, [http://infothek.paritaet.org/pid/fachinfos.nsf/0/2a1dba6c9c979ea5c12584be003dc5e8/\\$FILE/2019\\_11\\_14\\_Paritaetische\\_Position\\_Pflegevollversicherung.pdf](http://infothek.paritaet.org/pid/fachinfos.nsf/0/2a1dba6c9c979ea5c12584be003dc5e8/$FILE/2019_11_14_Paritaetische_Position_Pflegevollversicherung.pdf) (3. März 2022).
- Der Paritätische Gesamtverband (2021): Pflegepolitische Forderungen des Paritätischen zur Bundestagswahl 2021, <https://www.der-paritaetische.de/alle-meldungen/hintergrundpapier-pflegepolitische-forderungen-des-paritaetischen-zur-bundestagswahl-2021/> (3. März 2022).
- Die Bundesregierung (2019): Konzierte Aktion Pflege. Vereinbarungen der Arbeitsgruppen 1 bis 5, <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/konzierte-aktion-pflege.html> (3. März 2022).
- DIW – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2021): Vermögenskonzentration in Deutschland höher als bisher bekannt. Pressemitteilung vom 15. Juli 2020, Berlin.
- DV – Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2020): Positionen und Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Weiterentwicklung und nachhaltigen Finanzierung der Pflege, <https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2020/dv-03-20-pflegefinanzierung.pdf> (16. März 2022).
- Evans, Michaela (2016): Arbeitsbeziehungen der Care-Arbeit im Wandel, Bonn.
- Evans, Michaela/Ludwig, Christine (2019): Zwischen Aufwertung, Abwertung und Polarisierung, Düsseldorf.
- Fraser, Nancy (2006): Die halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats, Frankfurt a.M.
- Gorz, André (1997): Arbeit zwischen Misere und Utopie, Frankfurt a.M.
- Jacobs, Klaus/Kuhlmei, Adelheid/Greß, Stefan/Klauber, Jürgen/Schwinger, Antje (Hrsg.) (2019): Pflege-Report 2019. Mehr Personal in der Langzeitpflege – aber woher?, Berlin.
- Kliner, Karin/Rennert, Dirk/Richter, Matthias (2017): BKK Gesundheitsatlas 2017, Berlin.
- Kurz-Scherf, Ingrid (2016): „Lust auf Revolution?“ – Geschlechterkonstellationen im Zusammenhang von Arbeit, Zeit, Utopie und Revolution, in: *Femina Politica* (2), S. 93–103.
- Leitner, Sigrid (2010): Familialismus in konservativen Wohlfahrtsstaaten. Zum Wandel des Geschlechterleitbilds in der Kinderbetreuungs- und Altenpflegepolitik, in: Auth, Diana/Buchholz, Eva/Janczyk, Stefanie (Hrsg.): *Selektive Emanzipation. Analysen zur Gleichstellungs- und Familienpolitik*, Opladen, S. 219–238.

- Lessenich, Stephan (2009) Das System im/am Subjekt oder: Wenn drei sich streiten, freut sich die (kritische) Soziologie. in: Dörre, Klaus/Lessenich, Stephan/Rosa, Hartmut (Hrsg.): Soziologie – Kapitalismus – Kritik. Eine Debatte, Frankfurt a.M., S. 280–291.
- Rothgang, Heinz/Kalwitzki, Thomas (2017): Gutachten: Alternative Ausgestaltung der Pflegeversicherung – Abbau der Sektorengrenzen und bedarfsgerechte Leistungsstruktur, Bremen.
- Rothgang, Heinz/Kalwitzki, Thomas/Cordes, Janet (2019): 2. Gutachten. Alternative Ausgestaltung der Pflegeversicherung, Bremen.
- Rudolph, Clarissa/Schmidt, Katja (Hrsg.) (2019): Interessenvertretung und Care. Voraussetzungen, Akteure und Handlungsebenen, Münster.
- Rudolph, Clarissa/Schmidt, Katja (2020): Vergeschlechtlichung und Interessenpolitik in Care-Berufen – das Beispiel Pflege, in: Artus, Ingrid/Bennewitz, Nadja/Henninger, Annette/Holland, Judith/Kerber-Clasen, Stefan (Hrsg.): Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe. Sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven, Münster, S. 229–248.
- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017a): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin.
- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Hrsg.) (2017b): Aufwertung der Sorgearbeit. Themenblatt 3, Berlin.
- Schmitt, Sabrina (2021): Wider die Verantwortungslosigkeit – Überlegungen zu Care und Gerechtigkeit, in: Blätter der Wohlfahrtspflege, 168 (6), Baden-Baden, S. 209–211.
- Statistisches Bundesamt (2019): Pflegestatistik. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse, Wiesbaden.
- Winker, Gabriele (2015): Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft, Bielefeld.

# KiJuP-online – Recht der Kinder- und Jugendhilfe Nomos/DIJuF



## KiJuP-online – Recht der Kinder- und Jugendhilfe Nomos/Deutsches Institut für Jugendhilfe und Familienrecht e. V.

Das **Kinder- und Jugendhilferecht-Portal (KiJuP)** mit **Münder/Meysen/Trenczek**, **Frankfurter Kommentar SGB VIII Kinder- und Jugendhilfe**; **Kunkel/Keper/Pattar**, **SGB VIII Kinder- und Jugendhilfe**; **Kaiser/Schnitzler/Schilling/Sanders**, **BGB Band 4: Familienrecht**. Diese und weitere wichtige Werke stehen Ihnen online zur Verfügung – übersichtlich aufbereitet und zu günstigen Preisen. Hinzu kommen Themengutachten und **DIJuF-Rechtsgutachten** sowie die **Zeitschrift DAS JUGENDAMT**. Abgerundet mit annähernd 1000 einschlägigen Gesetzen und der relevanten Rechtsprechung. Damit macht sich dieses umfassende Informationspaket schnell bezahlt.

Infos: [beck-shop.de/14671617](http://beck-shop.de/14671617)

► schon ab **€ 34,-/Monat**  
(Preis für bis zu 3 Nutzer, zzgl. MwSt., 6-Monats-Abo)

┌ **JETZT**  
4 Wochen  
kostenlos  
testen  
[beck-online.de](http://beck-online.de) └

Die Fachzeitschrift „**Archiv für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit**“ erscheint vierteljährlich als in sich geschlossene Themenhefte. Folgende Ausgaben können Sie noch bestellen:

- 1/2022: Vergaberecht in der Praxis Sozialer Arbeit
- 4/2021: Digitalisierung in der Sozialverwaltung
- 3/2021: Soziale Arbeit im Gesundheitswesen: Aufgaben und Potenziale
- 2/2021: Bildungsgerechtigkeit: Teilhabe in allen Lebenslagen?
- 1/2021: Digitalisierung in der Pflege: mehr als Robben und Roboter
- 4/2020: 50 Jahre Soziale Arbeit in Wissenschaft und Praxis
- 3/2020: Integration geflüchteter Menschen in Arbeit und Bildung
- 2/2020: Soziale Arbeit und Rechtsextremismus
- 1/2020: Vielfalt von Elternschaft und Familie: Reformbedarf für Recht und Soziale Arbeit
- 4/2019: Gesellschaftliche Teilhabe in ländlichen Räumen
- 3/2019: Kinderarmut bekämpfen – Armutskarrieren verhindern
- 2/2019: Soziale Arbeit in der digitalen Transformation
- 1/2019: Das Bundesteilhabegesetz zwischen Anspruch und Umsetzung
- 4/2018: Existenzminimum oder Teilhabe? Weiterentwicklung des Sozialhilfesystems
- 3/2018: Wirkungsorientierung in der Sozialen Arbeit
- 2/2018: Vielfalt und Zusammenhalt: Herausforderungen für die Soziale Arbeit
- 1/2018: Kinder- und Jugendhilfe: Impulse für den weiteren Reformprozess
- 4/2017: Menschen mit psychischen Erkrankungen: Ausschluss oder Teilhabe?
- 3/2017: Umsetzung der Pflegereform vor Ort
- 2/2017: Strategien gegen Altersarmut
- 1/2017: Kommunale Sozialplanung vor neuen Aufgaben
- 4/2016: Langzeitarbeitslosigkeit: Auswege aus der Sackgasse
- 3/2016: Qualität in der Kindertagesbetreuung: ein Zwischenzeugnis
- 2/2016: Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege – eine Frage der Zeit?
- 1/2016: Neue Ansätze in der Suchthilfe
- 4/2015: Grenzen überwinden: Perspektiven für die Integration Geflüchteter
- 3/2015: Wie gelingt der Übergang Schule – Beruf?
- 2/2015: Mediatisierung der Kinder- und Jugendhilfe
- 1/2015: Was brauchen Menschen mit Demenz?
- 4/2014: Beratung im Jobcenter
- 3/2014: Neuordnung der Leistungen für Menschen mit Behinderung
- 2/2014: Partizipation in der sozialen Arbeit: Alibi oder Empowerment?
- 1/2014: Profil und Position der Schulsozialarbeit
- 4/2013: Häusliche Gewalt gegen Frauen: Lücken im Hilfesystem
- 3/2013: Inklusion in der Diskussion (*vergriffen*)
- 2/2013: Die Zukunft der freien Wohlfahrtspflege
- 1/2013: Wohnungslosenhilfe vor neuen Herausforderungen



## Vorankündigung

Liebe Leserinnen und Leser,

die nächste Ausgabe des „Archivs für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit“ erscheint im August 2022. Sie hat zum Thema:

### **Mehr Selbstbestimmung durch die Reform des Betreuungsrechts?**

Das Gesetz zur Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts, das am 1.1.2023 in Kraft tritt, soll die Selbstbestimmung rechtlich betreuter Menschen stärken und die Qualität der rechtlichen Betreuung sichern. In diesem Themenheft werden die Neuregelungen vorgestellt, Erfolgsfaktoren und Hürden für ihre Umsetzung aufgezeigt und richtungsweisende Praxisbeispiele vorgestellt.

Die Einzelhefte kosten 16,00 €, für Mitglieder des Deutschen Vereins 13,00 €. Mit einem Jahresabo erhalten Sie vier Ausgaben zum Preis von 42,70 € bzw. 25,90 € als Mitglied – inklusive eines kostenlosen Zugangs zur digitalen Version. Für Bibliotheken und andere Institutionen bieten wir ein kostengünstiges digitales Abonnement über Preselect.media GmbH.

#### **Wenden Sie sich an unseren Mitglieder- und Abonentenservice:**

Marie Ertmer, Tel. 030 62980-502, E-Mail: [ertmer@deutscher-verein.de](mailto:ertmer@deutscher-verein.de)

# Das gesamte Fachwissen für die Soziale Arbeit



## Fachlexikon der Sozialen Arbeit

Herausgegeben vom Deutschen Verein  
für öffentliche und private Fürsorge e.V.

*9., vollständig überarbeitete und  
aktualisierte Auflage 2022,  
1.100 S., brosch., 49,- €*

*(Sonderpreis für Mitglieder des  
Deutschen Vereins für öffentliche  
und private Fürsorge e.V. 39,- €)*

ISBN 978-3-8487-7131-8

E-Book 978-3-7489-1178-4

Das Fachlexikon ist das Standardwerk für Studium, Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit. Die 9. Auflage umfasst rund 1.500 Stichwörter, deren Auswahl sich an den Bedürfnissen der Sozialen Arbeit orientiert.

664 Autorinnen und Autoren informieren über den aktuellen Stand der Entwicklungen und Diskurse in der Sozialen Arbeit, der Sozialpolitik, im Sozialrecht und in den Bezugswissenschaften – übersichtlich, kompakt und zuverlässig!

 **eLibrary** Nomos  
nomos-elibrary.de

Portofreie Buch-Bestellungen unter [nomos-shop.de](https://www.nomos-shop.de)  
Alle Preise inkl. Mehrwertsteuer



**Nomos**

## DAS FORUM DES SOZIALEN

 **Deutscher Verein**  
für öffentliche und  
private Fürsorge e.V.

- ✓ 25 % sparen bei Publikationen und Fachveranstaltungen
- ✓ Fachzeitschrift Nachrichtendienst „NDV“ kostenlos beziehen
- ✓ Sozialrechtsgutachten von allg. Interesse i.d.R. kostenfrei erhalten
- ✓ Impulse geben für Positionen und Empfehlungen
- ✓ Netzwerk ausbauen und Kontakte knüpfen
- ✓ Zugriff auf digitale Services im Mitgliederportal

[www.deutscher-verein.de](http://www.deutscher-verein.de)

Diana Pech, Mitgliederwesen: Tel.: 030 62980 - 627, E-Mail: [pech@deutscher-verein.de](mailto:pech@deutscher-verein.de)

Folgen Sie uns



**JETZT  
MITGLIED  
WERDEN**

Der Personalmangel in sozialen und Pflegeberufen erfordert neue Strategien zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Fachkräfte. In diesem Heft werden aktuelle Ansätze in Kindertagesbetreuung, ASD, Altenhilfe und Pflege dargestellt und Konzepte beruflicher Bildung und Qualifizierung erörtert. Die notwendige gesellschaftliche Aufwertung sozialer Berufe wird im Kontext der „Care-Krise“ diskutiert.

16,00 €

ISBN 978-3-7841-3490-1



9 783784 134901

ISSN 0340-3564

 **Deutscher Verein**  
für öffentliche und  
private Fürsorge e.V.