



Deutscher
Caritasverband

Position

Positionierung des Deutschen Caritasverbandes zum Fachkräftemangel in Ausbildungsberufen im Sozial- und Gesundheitswesen

Fachkräftemangel im Sozial- und Gesundheitswesen in Deutschland

Der Arbeitsmarkt im Sozial- und Gesundheitswesen wird sich in den kommenden Jahren durch die demographische Entwicklung stark verändern: Zum einen wird die Nachfrage nach Leistungen in der Pflege und in weiteren Gesundheitsdienstleistungen aufgrund des wachsenden Anteils der über 65-jährigen in der Gesellschaft zunehmen, zum anderen wird durch den Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter der Bedarf an Fach- und Hilfskräften schwieriger zu decken sein. Hinzu kommt eine steigende Nachfrage nach Erzieherinnen und Erziehern durch den Ausbau der Kleinkindbetreuung und durch den erhöhten Bedarf von Ganztagsbetreuung.

Eine Erweiterung des Potenzials an Erwerbspersonen kann durch verstärkte Zuwanderung und durch die Ausweitung der Erwerbsbeteiligung (z.B. Gewinnung von Berufsrückkehrer(inne)n, Vollzeit statt Teilzeit, Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Frauen und älteren Personen) erreicht werden. Die zur Erreichung dieses Ziels notwendige bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzt aber wiederum eine Ausweitung der sozialen Dienstleistungen für die Betreuung und Erziehung von Kindern sowie die Pflege von Angehörigen voraus. Die gesellschaftliche und soziale Integration von Zuwanderer(inne)n muss durch entsprechende Angebote begleitet und die Folgen der Wanderungsbewegung in den Herkunftsländern berücksichtigt werden.

Herausgegeben von
Deutscher Caritasverband e.V.
Vorstand
Karlstraße 40, 79104 Freiburg i. Br.
Lorenz-Werthmann-Haus
Telefon-Zentrale 0761 200-0
Telefax 0761 200-634

Die Herausforderungen für die Einrichtungen und Träger, trotz abnehmendem Fachkräftepotenzial die Dienste und Einrichtungen fortzuführen, steigen in den kommenden Jahren massiv an. Bereits seit dem Jahr 2010 ist in jeder zweiten Caritas-Einrichtung der Fachkräftemangel deutlich spürbar. Die Erhebung zur wirtschaftlichen Lage in der Caritas 2011 ergab, dass jeder zweite Träger von Caritas-Einrichtungen im vergangenen Jahr im Vergleich zum Vorjahr größere Schwierigkeiten hatte, Mitarbeiter(innen) zu gewinnen.

Durchschnittlich 112 Tage dauerte die Wiederbesetzung einer freien Stelle für Gesundheits- und Krankenpflegekräfte nach einer Analyse der Bundesagentur für Arbeit im Dezember 2012. In der Altenhilfe beträgt die Vakanzzeit sogar 124 Tage und liegt damit über 50 Prozent höher als im Durchschnitt aller Berufsfelder. Auf 100 freie gemeldete Stellen kommen nur 35 arbeitslose Fachkräfte. Dabei ist zu beobachten, dass es große regionale und fachspezifische Unterschiede gibt. So ist in den östlichen Bundesländern der Fachkräftemangel in der Altenpflege weniger spürbar als im Süden und im Westen Deutschlands. Hinzu kommen große regionale Abweichungen zwischen städtischen und ländlichen Regionen und den einzelnen Berufsgruppen.

In den kommenden Jahren müssen grundsätzliche Überlegungen stattfinden, wie bei einem Fachkräftemangel die Aufgaben im Sozialsystem weiterhin geleistet werden können. Hier sind die Träger und Einrichtungen gefragt, Konzepte des Personalmix umzusetzen, das Gesundheitsmanagement und das lebensphasenorientierte Personalmanagement in den Einrichtungen zu etablieren sowie familienfreundliche Arbeitszeitmodelle zu schaffen. Die Attraktivität der sozialen Berufe wird neben der Höhe der Vergütung maßgeblich durch die Arbeitszeiten und die Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten gekennzeichnet. Es müssen Wahlmöglichkeiten für beide Elternteile geschaffen werden, damit sich die Familienverantwortung und die Ausübung des Berufes miteinander in Einklang bringen lassen. Die Einrichtungen sind aufgerufen, optimale Bedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen.

Es ist dringend erforderlich, dass die politisch Verantwortlichen auf Bundes- und Landesebene die erforderlichen Rahmenbedingungen schaffen, um auch in Zukunft die sozialen Berufe attraktiv zu gestalten. Hierzu gehören neben ansprechenden Ausbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten, interessanten Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten auch eine ausreichende Finanzierung der Dienstleistungen, eine Reduzierung des bürokratischen Aufwandes in den Einrichtungen und eine Stärkung der Attraktivität der sozialen Berufe.

Ungeachtet der Anforderung an caritative Träger, die eigene Arbeitsorganisation zu überprüfen, werden im folgenden Elemente beschrieben, mit denen politisch Verantwortliche auf Bundes- und Landesebene den Mangel an Fachkräften in sozialen Ein-

richtungen lindern können. Dabei wird insbesondere Bezug genommen auf die Fachkräfte, die eine berufliche Ausbildung absolviert haben und in den einzelnen Fachbereichen als Fachkraft anerkannt sind.

1. Berufliche Ausbildung

1.1. Aktuelle Situation

Durch das Gesetz über die Berufe in der Altenpflege konnten bundeseinheitliche Standards in der Ausbildung zur Altenpflege geschaffen werden, wobei die genaue Ausgestaltung den Ländern obliegt. Die Bundesländer sind also für die Refinanzierung und damit für die Anzahl der Ausbildungsplätze in den Berufsfachschulen zuständig. Einige Bundesländer, z.B. Nordrhein-Westfalen, begrenzen die Anzahl der Ausbildungsplätze, so dass nicht alle Personen, die eine Altenpflegeausbildung beginnen wollen, die Möglichkeit hierzu haben. Zudem müssen Altenpflegeschülerinnen und -schüler in einigen Bundesländern Schulgeld zahlen, z.B. in den Ländern Sachsen und Bayern. Nicht in allen Bundesländern ist derzeit eine Externen Prüfung (oder Schulfremdenprüfung) an Altenpflegeschulen möglich.

Die Refinanzierung der praktischen Altenpflege-Ausbildung in der Einrichtung ist in den Bundesländern unterschiedlich geregelt, wobei mehrheitlich keine Refinanzierung der Ausbildungskosten erfolgt, sondern die Kosten hierfür auf den Pflegesatz aufgeschlagen werden. Eine generalistische Ausbildung für die Pflegeberufe ist geplant.

Für die Ausbildung zum/r Erzieher(in) gibt es einen bundesweiten Standard, der in der „Rahmenvereinbarung über Fachschulen“ der Kultusministerkonferenz festgelegt ist. Auch hier sind für die Umsetzung die Bundesländer zuständig. Eine Vergütung der schulischen Ausbildung erfolgt nicht, stattdessen ist häufig ein Schulgeld durch die Auszubildenden zu entrichten. Nur im Berufsanerkennungsjahr der zumeist vierjährigen Ausbildung wird eine Vergütung durch die Einrichtung bezahlt.

Die Ausbildung zum/r Heilerziehungspfleger(in) ist ebenfalls eine schulische Ausbildung, und auch hier ist in der Regel ein Schulgeld durch die Schülerinnen und Schüler zu bezahlen. Die Regelungen unterscheiden sich jedoch von Bundesland zu Bundesland. Hinzu kommt, dass für schulische Ausbildungen der BAföG-Anspruch nur für die Erst-Ausbildung oder bis zum Alter von 30 Jahren besteht.

1.2. Bewertung

Alle Prognosen machen deutlich, dass der Bedarf an Pflegefachkräften für die Altenpflege steigen wird, ebenso wie der Bedarf an Erzieher(inne)n und Heilerziehungspfleger(inne)n. In den Kindertagesstätten fehlen heute bereits 16.000 bis 20.000 Fachkräfte. Deshalb ist es unerlässlich, sämtliche mögliche Anstrengungen zu unternehmen, um

allen, die Interesse an einer Ausbildung in den genannten Bereichen haben und die nötigen Voraussetzungen mitbringen, eine Ausbildung zu ermöglichen. Es ist sinnvoll, die generalistische Ausbildung in der Pflege einzuführen, um so den Fachkräften mehr Wahlmöglichkeiten bei der Ausübung ihres Berufes zu ermöglichen.

Durch die Erhebung von Schulgeld an den Berufsfachschulen für Erzieher(innen), Heilerziehungspflege und Altenpflege sinkt die Attraktivität der Ausbildung und es erfolgt eine Schlechterstellung der Schülerinnen und Schüler im Vergleich zu Auszubildenden in dualen Ausbildungsberufen und Studierenden an Hochschulen. Dies kann dazu führen, dass sich Personen aus finanziellen Gründen für eine andere Ausbildung entscheiden und somit dem sozialen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Durch die bundesweite Etablierung von praxisintegrierten Ausbildungsgängen (PIA) in der Erziehungshilfe könnte das Interesse am Erzieherberuf deutlich steigen. Ebenso können durch verkürzte Fachkraftausbildungen Kinderpfleger(innen), Sozialassistent(inn)en und Pflegehelfer(innen) motiviert werden, sich zur Fachkraft weiter zu bilden.

Die Begrenzung der Ausbildungskapazitäten von Seiten der Länder führt dazu, dass trotz großem Bedarf, nicht alle geeigneten Personen, die gerne in den sozialen Berufen arbeiten möchte, die Möglichkeit einer Ausbildung erhalten.

Die sozialen Berufe sind häufig für Personen interessant, die bereits eine Ausbildung absolviert haben und durch persönliche Erfahrungen in der Kindererziehung oder der Pflege nahestehender Personen sich für einen sozialen Beruf entscheiden. Für diese Personen besteht keine Möglichkeit, Schüler-BAföG in Anspruch zu nehmen, da sie die Altersgrenze von 30 Jahren überschritten oder bereits eine Ausbildung absolviert haben. Eine Ausbildung wird daher aus finanziellen Gründen häufig nicht absolviert.

Die Kosten für die Ausbildung, die derzeit in der stationären Altenhilfe in vielen Bundesländern über höhere Entgelte refinanziert werden, führen zu Wettbewerbsverzerrung und einer Benachteiligung der ausbildenden Einrichtungen. Eine Ausbildungsumlage, wie sie in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen umgesetzt wird, führt dazu, dass alle Einrichtungen einen Beitrag zur Ausbildung leisten und die ausbildenden Einrichtungen unterstützt werden.

1.3. Lösungsoptionen

- **Ausreichende Finanzierung der Berufsfachschulen und der Berufsakademien sowie Abschaffung von Schulgeld**
- **Einführung der generalistischen Ausbildung in der Pflege**
- **Einführung der Externenprüfung als Regelangebot bundesweit an Altenpflege-
schulen**
- **Aufhebung der Begrenzung der Zahl der schulischen Ausbildungsplätze in
sozialen Ausbildungsberufen von Seiten der Länder**
- **Einführung von Praxisintegrierter Ausbildung und verkürzten Ausbildungs-
gängen für Personen mit Helfer-Ausbildungen bundesweit**
- **Schaffung der Möglichkeit, BAföG während der schulischen Ausbildung in
sozialen Berufen für die Zweit-Ausbildung bzw. ohne Altersgrenze in An-
spruch zu nehmen.**
- **Beteiligung aller Altenhilfeeinrichtungen an der Refinanzierung der prakti-
schen Ausbildungskosten durch eine Ausbildungsumlage zugunsten der
ausbildenden Einrichtungen.**

2. Umschulung

2.1. Aktuelle Situation

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

Für alle anderen Ausbildungen mit einer Dauer von drei Jahren wird die Umschulung weiterhin nur für zwei Jahre finanziert, ebenso ab dem Jahr 2016 (voraussichtlich wie-der) für die Altenpflege.

Im Rahmen der BMBF-Initiative Perspektive Berufsabschluss gibt es modulare Nach-qualifizierungsprojekte, um Personen mit Berufserfahrung verkürzte, auf ihren Erfah-rungen aufbauende Qualifizierungsangebote anzubieten, die zu einem anerkannten Abschluss führen. Diese Projekte werden im Rahmen der Modellklausel im AltPflIG um-gesetzt.

2.2. Bewertung

Um entsprechende Fortbildungen zu ermöglichen, ist es erforderlich, dass die Finanzia-
rung der Umschulung zur Alten- bzw. Krankenpflegefachkraft für die gesamte dreijähri-
ge Ausbildung sichergestellt wird. Dazu ist die Förderung der dreijährigen Ausbildung
bzw. Umschulung zum/zur Altenpfleger/in bzw. Krankenpfleger/in als unbefristetes Re-
gelinstrument im SGB III einzuführen, auf das ein Rechtsanspruch besteht. Für Perso-
nen mit Familienverantwortung ist eine gesicherte Finanzierung über die gesamte Aus-
bildungsdauer hinweg erforderlich. Das gleiche gilt auch für den Bereich der Heilerzie-
hungspflege und der Erziehungshilfe.

Da einige Personen, die sich für die Umschulung und Weiterqualifizierung zur Fachkraft in einem sozialen Beruf interessieren, bereits vielfältige Kompetenzen in der Pflege, Erziehung und Betreuung mitbringen, ist es sinnvoll, auf der Grundlage eines Kompetenzfeststellungsverfahrens Nachqualifizierungsmaßnahmen als Regelangebot zu etablieren.

2.3. Lösungsoptionen

- **Schaffung eines Rechtsanspruches auf Finanzierung der Umschulung für die gesamte Ausbildungsdauer in sozialen Berufsfeldern von drei bzw. vier Jahren als Regelinstrument im SGB III**
- **Aufbau von Regelangeboten zur Nachqualifizierung für Personen mit Berufserfahrung und Kompetenzen in den gewünschten Berufsfeldern**

3. Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland

3.1. Aktuelle Situation

Aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der Europäischen Union ist es grundsätzlich möglich, Fachkräfte für eine Tätigkeit in Deutschland anzuwerben. Lediglich für bulgarische und rumänische Arbeitskräfte gilt bis 2014 eine Übergangsfrist, sie benötigen bis dahin noch eine „Arbeitserlaubnis-EU“. Nur in Ausnahmefällen bzw. in bestimmten Berufen besteht die Möglichkeit zur Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten, da der bereits seit den 1970er Jahren geltende Anwerbestopp im Grundsatz noch immer Bestand hat. Die Zuwanderung über die „Blue Card“ ist für hochqualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten möglich, die ein Mindestjahresgehalt von 44.000 Euro, bzw. 35.000 Euro in einem „Mangelberuf“, nachweisen können.

Die Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation erfolgt bei EU-Bürger(inne)n nach der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie (2005/36/EG), bei anderen Ausländer(inne)n nach dem „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (Anerkennungsgesetz) durch die Bundesländer. Hier geht es insbesondere um die Feststellung der Gleichwertigkeit der vorhandenen Qualifikation mit der deutschen Pflegeausbildung bzw. Erzieherausbildung sowie dem Nachweis von Sprachkenntnissen.

Die Bundesregierung hat im März 2013 den „Entwurf einer Verordnung zur Änderung des Ausländerbeschäftigungsrechts“ vorgelegt, der noch der Zustimmung des Bundesrates bedarf. Es wird angestrebt, den Arbeitsmarkt für Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung von außerhalb der EU zu öffnen. Bei Berufen, für die in Deutschland von der Bundesagentur für Arbeit ein Mangel festgestellt wird, soll der Zugang zum Arbeitsmarkt ohne Vorrangprüfung ermöglicht werden.

3.2. Bewertung

Arbeitsmigration darf nicht nur aus nationaler Sicht bewertet werden, sondern es gilt auch die Folgen der Fachkräftemigration in den Heimatländern zu betrachten. In den Herkunftsländern stehen die Vor- und Nachteile der Migration häufig in einem Spannungsfeld. Ein Anwerben von Fachkräften im Ausland kann dort zu einem Fachkräftemangel führen und damit die wirtschaftliche Entwicklung negativ beeinflussen. So kann durch abwandernde Personen nach Deutschland im Herkunftsland eine Lücke entstehen, die wiederum durch Arbeitsmigration aus anderen Ländern gefüllt werden muss. Andererseits kann Arbeitsmigration auch zu Geldflüssen in die Herkunftsgesellschaften führen und zudem ein Transfer von Wissen und Erfahrung geleistet werden. Sind die Aus- und Einwanderungsregelungen jedoch zu rigide, kann dies zu verstärkter Illegalisierung von Migration führen und sollten daher vermieden werden.

Neben der Schaffung der Möglichkeit des Familiennachzuges sind Arbeitgeber, die eine Fachkraft aus dem Ausland anwerben, aufgefordert, die daraus resultierende Situation im Herkunftsland im Blick zu behalten. Vorstellbar sind beispielsweise Partnerschaftsprogramme mit Wohlfahrtsverbänden in den Herkunftsländern, die mittelfristig zur Verbesserung der dortigen Lebensbedingungen beitragen können. Das internationale Netzwerk der Caritas bietet sich für Kooperationen mit den betroffenen Drittstaaten in besonderer Weise an.

Bezogen auf den Zuzug von Fachkräften aus Drittstaaten sind das Zuwanderungsrecht zu komplex und die Verfahren derzeit zu langwierig. Auch scheitert eine Anwerbung zu oft an der Vorrangprüfung, obwohl tatsächlich keine geeigneten einheimischen Kandidat(inn)en zur Verfügung stehen.

Es bestehen hohe gesetzliche Anforderungen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Mit dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz wurde ein wichtiger Schritt getan, die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse von Nicht-EU-Ausländer(inne)n zu verbessern. Um die Anwerbung aus dem Ausland noch weiter zu erleichtern und die Transparenz für die Arbeitskräfte zu verbessern, wäre es wünschenswert, die Verfahren für alle Berufsgruppen und unabhängig von der Staatsangehörigkeit zu vereinheitlichen.

Es bedürfte also einer generellen Neugestaltung des rechtlichen Rahmens (im Detail siehe Position des Deutschen Caritasverbandes zur Fachkräftemigration¹). Bis dahin können die vorhandenen Mittel wie folgt genutzt werden:

¹ Abrufbar unter www.caritas.de/fuerprofis/presse/stellungnahmen/08-01-2012-arbeitskraeftemigrationlegale

Die Blue-Card der EU regelt, dass Akademiker(inne)n mit einem Gehalt über den in § 41a BeschV genannten Grenzen (derzeit 35.000 Euro für Mangelberufe, sonst 44.000 Euro) ohne Vorrangprüfung eine Arbeit in Deutschland aufnehmen können. In der Definition der Mangelberufe in § 41a Abs. 2 sind u.a. Naturwissenschaftler, Mathematiker, Ingenieure und Ärzte genannt. Es sollten auch nicht akademische und vergleichbare Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte sowie akademische und vergleichbare Fachkräfte in der traditionellen und komplementären Medizin (Gruppen 222 und 223 der Internationalen Standardklassifikation der Berufe) sowie Lehrkräfte und Erzieher(innen) im Vorschulbereich (Gruppe 2342) und Sozialarbeiter(innen) (Gruppe 2635) aufgenommen werden.

Die von der Bundesregierung angestrebte Neufassung der Beschäftigungsverordnung findet nicht in allen Punkten die Zustimmung des Deutschen Caritasverbandes (z.B. Verschlechterung bei der Zuwanderung von gering Qualifizierten), ist aber grundsätzlich zu begrüßen. Bei der Bewertung von Mangelberufen müssen die sozialen Berufe, insbesondere die Berufsfelder in Kindertagesstätten, Altenpflegeeinrichtungen und Einrichtungen der Behindertenhilfe besonders beachtet werden.

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

Darüber hinaus bedarf es einer Willkommenskultur in Deutschland für die zuziehenden Fachkräfte aus dem Ausland. Hierzu gehört neben dem Angebot von ausreichenden Sprachkursen auch die Möglichkeit der Begleitung bei der Eingewöhnung und Integration in Deutschland.

3.3. Lösungsoptionen

- Berücksichtigung der Folgen der Fachkräftemigration in den Herkunftsländern
- Vereinheitlichung der Berufsanerkennungsverfahren auf der Grundlage von Kompetenz-Anerkennungsverfahren
- Neufassung der Beschäftigungsverordnung entsprechend dem von der Bundesregierung vorgelegten Entwurf und Berücksichtigung der Sozialen Ausbildungsberufe bei der Bewertung von Mangelberufen
- Öffnung der Blue-Card-Regelungen für akademische und vergleichbare Fachkräfte im Sozial- und Gesundheitswesen
- Neuregelung der Zulassung zur Ausbildung im Sozial- und Gesundheitswesen für Nicht- EU-Ausländer(innen)
- Schaffung einer Willkommenskultur in Deutschland

4. Refinanzierung der Dienstleistungen

4.1. Aktuelle Situation

Die Leistungen der Einrichtungen und Dienste werden größtenteils durch die Pflegekassen, die Krankenkassen und durch die öffentlichen Haushalte sowie durch Eigenbeteiligungen der Klienten und Eigenmittel der Träger finanziert. Die Vergütungssätze werden im Rahmen von Verhandlungen festgelegt, bei denen die Kostenträger die Vergütungssätze möglichst gering halten möchten. Tariferhöhungen werden häufig nicht angemessen berücksichtigt.

4.2. Bewertung

Bei einer unzureichenden Finanzierung der Dienstleistungen steigt der finanzielle Druck auf die Einrichtungen, da Finanzierungslücken entstehen. Gleichzeitig stehen die Einrichtungen bei der Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften auch im Wettbewerb mit der gewerblichen Wirtschaft, die Lohnanpassungen einfacher realisieren können.

Der Druck auf die Leistungsentgelte und damit auf die tariflichen Regelungen in der Sozialwirtschaft wirkt sich negativ auf die Attraktivität und damit die Wettbewerbsfähigkeit der sozialen Berufe aus. Tariferhöhungen werden bei Entgeltverhandlungen nicht immer in vollem Umfang anerkannt, so dass der Druck auf die Personalkosten bei der Einrichtung steigt. Um die Attraktivität der sozialen Berufe sicherzustellen, ist auch eine ausreichende und faire Entlohnung notwendig.

Durch die fehlende Anerkennung der Ausbildungskosten in den Entgelten ist der Anreiz von Einrichtungen, selbst auszubilden, teilweise gering.

Werden Tariferhöhungen bei Entgeltverhandlungen nicht anerkannt, führt dies dazu, dass die Refinanzierung der Gehälter nicht sichergestellt ist und der Träger der Einrich-

tung mit Eigenmitteln einspringen muss. Ein fairer und ausreichender Lohn muss jedoch gezahlt werden können, um die Attraktivität der sozialen Berufe zu erhalten. Die Kosten, die durch die Ausbildung von neuen Fachkräften entsteht, müssen von allen Einrichtungen getragen werden und dürfen nicht zu Wettbewerbsverzerrungen führen.

4.3. Lösungsoptionen

- **Anerkennung von tariflichen Regelungen bei den Verhandlungen von Leistungsentgelten**
- **Gestaltung eines Mindestlohns für untere Lohngruppen, um Lohndumping und ruinösen Wettbewerb zu vermeiden**
- **Berücksichtigung der Ausbildungskosten bei den Entgelten aller Einrichtungen, unabhängig von der Anzahl der Auszubildenden**

5. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Wiedereinstieg

5.1. Aktuelle Situation

Die Kosten für Kinderbetreuung, insbesondere für Kinder unter drei Jahren, stellen für Familien eine hohe Belastung dar. Durchschnittlich 314 Euro müssen in Deutschland für einen Krippenplatz bezahlt werden. Pflegefachkräfte verdienen durchschnittlich 2360 Euro brutto pro Monat bei einer Vollzeitbeschäftigung. Zugleich sind die Arbeitszeiten im Schichtdienst nicht mit den Öffnungszeiten der Kitas vereinbar. Die Aufwendungen für die Kinderbetreuung sind derzeit nur zu zwei Dritteln von der Steuer absetzbar.

Eine Hemmschwelle für Wiedereinsteiger(-innen) nach langen Familienpausen stellt die erforderliche kontinuierliche fachliche Weiterentwicklung dar, da die fachlichen Standards wie z.B. Bildungspläne in den Kitas oder Pflegestandards in der Altenhilfe zwar vorausgesetzt werden, aber nicht immer bekannt sind.

Die Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz wird derzeit kaum in Anspruch genommen.

5.2. Bewertung

Der Ausbau einer bedarfsgerechten Infrastruktur und eine Ausweitung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind erforderlich. Die steuerliche Absetzbarkeit der gesamten Kinderbetreuungskosten bis zu einer Höhe von 6.000 Euro pro Kind und Jahr (entspricht 500 Euro pro Monat) würden den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern.

Für Personen, die nach einer längeren Familienphase wieder in den Beruf einsteigen möchten, ist es sinnvoll, fachliche Programme für den Wiedereinstieg anzubieten, bei denen insbesondere eine Auffrischung des fachlichen Wissens und eine Vermittlung der aktuell gültigen Standards erfolgt. Die Finanzierung könnte u.a. durch die Bundesanstalt für Arbeit erfolgen.

Ohne Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit im Rahmen des Familienpflegezeitgesetzes findet das Gesetz kaum Anwendung. Mit einem Rechtsanspruch haben Arbeitnehmer für die Dauer von bis zu zwei Jahren das Recht, die Arbeitszeit für die Pflege von Angehörigen zu reduzieren und dennoch eine Aufstockung des Gehaltes zu bekommen. Die Kreditgewährung für die Gehaltsvorauszahlungen sollte durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) direkt an den Arbeitnehmer erfolgen, so dass Arbeitgeber nicht durch zusätzlichen Verwaltungsaufwand belastet werden.

5.3. Lösungsoptionen

- **Sicherstellung und Ausweitung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten**
- **Steuerliche Absetzbarkeit der gesamten Kinderbetreuungskosten bis zu 6.000 Euro pro Kind und Jahr**
- **Wiedereinstiegsprogramme finanziert u.a. durch die Bundesagentur für Arbeit mit Vermittlung fachlichen Wissens für Soziale Berufe**
- **Schaffung des Rechtsanspruches auf Familienpflegezeit und Gewährung des Darlehens durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben an den Arbeitnehmer**

6. Attraktivität der sozialen Berufe stärken

6.1. Aktuelle Situation

Die Attraktivität der Berufe wird durch die persönlichen Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten und die Arbeitsbedingungen bestimmt.

Derzeit gibt es zwischen den einzelnen Feldern der sozialen Berufe – vor allem der Familienhilfe, Kinder- und Jugendhilfe, Alten- und Behindertenhilfe – zahlreiche Barrieren, die den Wechsel in andere Fachbereiche nahezu unmöglich machen. Obwohl interdisziplinäre Teams in den Diensten und Einrichtungen bereichernd sind und sich fachliche Anforderungen verändern, ist eine Fachkraftanerkennung von Absolvent/innen in anderen Bereichen schwierig. Die Maßgaben des Europäischen bzw. des Deutschen Qualifikationsrahmens sehen jedoch die Orientierung an Kompetenzen statt an formalen Abschlüssen vor.

Die Fachkraftanerkennung ist föderal unterschiedlich und intransparent geregelt und folgt weder den Bedürfnissen der Absolvent/innen noch denen der Träger. Ein Beispiel für diese Barrieren stellt die Ausbildung der Familienpfleger/innen und Dorfhelfer/innen dar, die in modernen Wohnformen für ältere Menschen und in der Kleinkindbetreuung eine wichtige Ergänzung von interdisziplinären Teams darstellen. Trotz ihrer staatlich anerkannten Ausbildung werden Dorfhelferinnen und Familienpflegerinnen dort nur als Hilfskräfte anerkannt. Eine verkürzte, ergänzende Zusatzqualifizierung ist derzeit nicht möglich.

Die sozialen Berufe werden derzeit als klassische Frauenberufe wahrgenommen. Dies resultiert aus dem hohen Anteil an Frauen in den Einrichtungen und Diensten, aber auch aus der relativ geringen Bezahlung.

6.2. Bewertung

Im Rahmen von verschiedenen Maßnahmen ist dafür zu sorgen, dass die Attraktivität und die gesellschaftliche Anerkennung der sozialen Berufe zunehmen. Dies kann durch eine bessere Bezahlung und durch eine Verbesserung der Rahmenbedingungen, z.B. die Erhöhung der Personalschlüssel, die Unterstützung durch Assistenzkräfte und durch eine Reduzierung des bürokratischen Aufwandes erfolgen.

Bürokratische Hemmnisse für die Fachkraftanerkennung und den Wechsel in andere soziale Felder müssen abgebaut werden. Eine kompetenzorientierte Auswahl des Personals und Zusatzqualifizierungen fördern eine breitere Fachlichkeit in interdisziplinären Teams, die Anerkennung von erworbenen Kompetenzen und erhöhen die Attraktivität der Berufsfelder in der sozialen Arbeit und der Pflege. Hierzu ist die weitere Entwicklung von Kompetenzanerkennungsverfahren sinnvoll.

Der Anteil der Männer in den sozialen Berufen kann durch gezielte Marketingmaßnahmen erhöht werden, aber auch durch eine bessere Bezahlung der sozialen Arbeit.

6.3. Lösungsoptionen

- **Erleichterung des Wechsels in andere Arbeitsfelder der sozialen Arbeit durch die Kompetenzanerkennung**
- **Verstärkte Kompetenzorientierung und Entbürokratisierung bei der Fachkraftanerkennung**
- **Verbesserung der gesellschaftlichen Anerkennung von sozialer Arbeit**
- **Maßnahmen zur Steigerung des Männeranteils in der sozialen Arbeit**

Freiburg, 08. April 2013
Deutscher Caritasverband
Vorstand
Prälat Dr. Peter Neher
Präsident

Kontakt:

Deutscher Caritasverband
Projekt Personalmarketing
Andrea Kobialka
Tel. 0761 200 202
E-Mail: andrea.kobialka@caritas.de