

Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung

Jahresthema Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel wird von vielen Unternehmen als größtes Geschäftsrisiko der Zukunft eingeschätzt, schließlich kann der Mangel an geeigneten Fachkräften zum betrieblichen Stillstand führen. Das Thema „Fachkräftemangel“ beschäftigt viele Mitgliedsunternehmen seit einigen Jahren und war bereits 2023 vom Unternehmerverband als Jahresthema aufgegriffen worden. Vieles, auch praktische Beispiele aus Mitgliedsfirmen, wurden bereits vorgestellt, und die Teilnehmenden haben sich tief betroffen mit dem Thema beschäftigt.

Auch aktuell beschäftigen sich die Mitgliedsorganisationen der Sparte „Soziale Dienste und Bildung“ wieder mit dem Thema - wobei festzuhalten ist, dass sich das Jahresthema nunmehr auf einige Kernthesen beschränkt, um die aktuelle Debatte mit Punkten zu ergänzen, die über eine reine Feststellung der Problemlage – die seit vielen Jahren bekannt ist – hinaus, Perspektiven vermitteln, die eine echte Chance auf Umsetzung geben können.

Aktuelle Lage

Einige Erfolge der letzten Jahre liegen beispielsweise in der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen (durch Verfahrensvereinfachung), wie die Statistik aus 2023 aufzeigt: die Zahl der anerkannten Berufsabschlüsse im Vergleich zum Vorjahr ist um 25% gestiegen¹. Das führte u. a. dazu, dass sich die aktuelle Fachkräftesituation in Gesundheits- und Sozialberufen² bezogen auf den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zwischen 2022 und 2023 etwas abgeschwächt hat. Allerdings fehlen bundesweit weiterhin etwa 133.000 qualifizierte Arbeitskräfte in Sozial- und Gesundheitsberufen. Dabei besteht ein besonders großer Mangel an Spezialistinnen und Spezialisten: 7 von 10 Stellen können nicht besetzt werden. Auch die Nachqualifikation von Helferinnen und Helfern geht nur schleppend voran: die Zahl an arbeitslosen Helferinnen und Helfer in Gesundheits- und Sozialberufen ist mit 84.701 mehr als 3x groß wie die Zahl der offenen Stellen. Dies offenbart ein echtes Potential für Entwicklung.

Zur Bewertung neuer Perspektiven sollte auch die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland berücksichtigt werden³. Trotz großer Unsicherheit und der stagnierenden Wirtschaft im Jahr 2023 wird die Erwerbslosenzahl ab 2023 auf ein historisch niedriges Niveau bis zum Jahr 2027 sinken. Dies ist eine Folge des deutlich steigenden Arbeitskräftebedarfs, des geänderten Arbeitsverhaltens (Arbeitszeit) und des demografisch bedingten Rückgangs des Arbeitskräfteangebots. Der Neubedarf aus Arbeitsplatzentwicklung und Ersatzbedarf beträgt im Zeitraum von 2023 bis 2027 rund 4,89 Mio. Personen bei einem Neuangebot an Erwerbspersonen aus dem Inland von rund 4,84 Mio. Personen. Dabei sind Fokusberufe mit Engpässen Berufe, die entweder aufgrund der wirtschaftlichen (z.B. IT-Berufe und technische Forschung) oder demografischen Entwicklung (Erziehungs- und Gesundheitsberufe) einen starken Zuwachs des Beschäftigungsbedarfs verzeichnen und/oder einen hohen Ersatzbedarf aufweisen, wie bei vielen technischen Berufen.

Gleichzeitig gibt es Fokusberufe mit Überhängen, also Berufe, deren Bedeutung für den Arbeitsmarkt quantitativ eher gering ist. Zu den größten der hier genannten Berufsgruppen zählen der „Handel“ (Groß- und Außenhandel), der aufgrund des zunehmenden

¹ Quelle: destatis

Insgesamt 67.500 positiv beschiedene Anerkennungsverfahren (2022: 52 300) (Eingang: 81 700, Ablehnungsrate: 3%). Die meisten anerkannten Berufsabschlüsse (42%) gab es im Bereich Pflegefachkräfte, Ärztinnen und Ärzte, Lehrkräfte, Erzieherinnen und Erzieher. 58 % (38 100) der Anträge von Frauen und 42 % (27 200) von Männern gestellt.

² Quelle: KOFA Kompakt 7/2024; Statistik Bundesagentur für Arbeit

³ Quelle: BMAS

Bedeutungsverlusts des Großhandels Arbeitsplätze verliert, sowie die „Speisenzubereitung“, für die sich viele Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger sowie Personen ohne Berufsabschluss interessieren. Auch in „Lehr- und Forschungstätigkeiten an Hochschulen“ zeichnet sich ein Überangebot an potenziellen Bewerberinnen und Bewerber ab.

Weiterhin spricht das BMAS von Arbeitsplätzen im Transformationsfokus: Die Zeiten-, Zins- und Energiewende ist auf das zeitlich gestaffelte Zusammenwirken von Arbeitskräften angewiesen. Fehlt ein Glied in der Kette, verlangsamt sich der Prozess oder kommt gar zum Stillstand. Das gilt auch für Arbeitsplätze, deren Tätigkeitsschwerpunkte Planungen und Genehmigungen sind. Dazu zählen neben der Berufsgruppe „Bauplanung und -überwachung, Architektur“ auch die Verwaltungsberufe.

Auch langfristig hält die Wirtschaftliche Entwicklung bis 2040 ähnliche Aussichten bereit: Die Erwerbstätigkeit im „Verarbeitenden Gewerbe“ nimmt von 2021 bis 2040 um rund 900 000 Personen ab, davon 170 000 Personen in der Automobilindustrie. Demografisch bedingt steigt der Bedarf an Arbeitskräften im Gesundheits- und Sozialwesen um rund eine Million Personen an, weil immer mehr Ältere versorgt und betreut werden müssen. Unter den Dienstleistungsbranchen verliert vor allem der Wirtschaftsbereich „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ infolge der Digitalisierung (E-Government) sowie der Groß- und Einzelhandel aufgrund der verstärkten Nutzung des Online-Handels. Die Nachfrage nach Arbeitskräften steigt zusätzlich zum ohnehin durch den Strukturwandel bedingten höheren Arbeitskräftebedarf; gleichzeitig entlasten die geplanten Maßnahmen bei Einwanderung und Integration mittelfristig aber den Arbeitsmarkt, weil mehr Arbeitskräfte, die auch für die (sozialökologische) Transformation benötigt werden, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen werden.⁴

Neue Perspektiven – Übertragung von Errungenschaften des Pflegebereichs

Die neueren Entwicklungen der Entlassungen in der Industrie wie beispielsweise in der Stahl- und Automobilbranche sind durchaus eine Chance, Mitarbeiter in die Sozialwirtschaft zu überführen. Auch wenn ein Industriearbeiter nicht typischerweise in die Pflege o.ä. geht, so gibt es doch immer wieder branchenfremde Bewerberinnen und Bewerber, die bewusst in einen neuen Beruf wollen und auch sehr gute Pfleger, Erzieher o.ä. werden und die Sozialwirtschaft mit ihrem vielfältigen Know-how bereichern.

Dies lenkt den Blick auf die Bedeutung von Umschulung und entsprechender Bezahlung. Nicht nur die Kurse der Umschulung und ein Ausbildungsentgelt sind unserer Meinung nach für diese berufsgestandenen Erwachsenen erforderlich, sondern auch ein Ausgleich für das bisherige Entgelt. Die bereitgestellten Entgelte für die Ausbildung sind für viele noch kein ausreichender Anreiz, über einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren einen neuen Beruf zu erlernen. Gleichzeitig muss auch für ausbildungsbereitstellende Unternehmen eine ausreichende und nicht nur teilweise Refinanzierung gegeben werden (insbesondere KMU).

Hier sollte auf die Errungenschaften der Pflegebranche geschaut werden, bei der es die Refinanzierung der Ausbildung Dank des Umlageverfahrens gibt. Eine Übertragung von Möglichkeiten und Re-Finanzierung steht sogar für branchenähnliche Berufe wie Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger oder Erzieherinnen und Erzieher noch aus (z.B. wird die Praxisintegrierte Ausbildung PIA in Behinderteneinrichtungen bisher nicht refinanziert).

Die Umschulung wird von der Agentur für Arbeit gefördert, beispielsweise die Teilzeitberufsausbildung, die aber bei einer generalistischen Ausbildung in der Pflege dann in ihrer Teilzeit eine Abstimmung über alle Bereiche erfordert, so dass ggf. auch Berufsschulkurse nicht die erforderliche Größe bekommen, wenn auch sie in Teilzeit durchgeführt werden sollen. Die

⁴ <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung/Fachkraeftemonitoring/fachkraeftemonitoring-art.html>

Arbeitsagentur fördert zudem die Beschäftigtenqualifizierung nach § 81 und § 82 SGB III, aber auch das ist für die Praxis der Einrichtungen wie Träger oft zu kompliziert – Zeit für Bürokratie ist im Zuge des Personalmangels knapp.

Erläuterung Umlageverfahren⁵:

„Um bundesweit eine wohnortnahe und qualitätsgesicherte Ausbildung zu ermöglichen, ist eine einheitliche Finanzierung der beruflichen Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz vorgesehen, an denen alle bisherigen Kostenträger auch weiterhin finanziell beteiligt sind. Durch ein Umlageverfahren wird sichergestellt, dass die Einrichtungen, die ausbilden, in gleichem Maße an der Finanzierung beteiligt sind, wie Einrichtungen, die nicht ausbilden. Das geschieht über länderspezifische Ausbildungsfonds.



Das Pflegeberufegesetz regelt in den §§ 26ff. die bundeseinheitliche Refinanzierung der Ausbildungskosten über länderspezifische Ausbildungsfonds. Die Pflegeschulen und Träger der praktischen Ausbildung erhalten die Kosten der Pflegeausbildung aus diesem Fonds erstattet. Zusätzlich werden den Trägern der praktischen Ausbildung die Mehrkosten der Ausbildungsvergütungen erstattet.

Der Träger der Ausbildung erhält auch die Kosten der Teile der Ausbildung erstattet, die seine Auszubildenden bei weiteren Ausbildungseinrichtungen absolvieren. In den Kooperationsverträgen sind daher Regelungen für eine evtl. Erstattung der Kosten der weiteren Einrichtungen durch den Träger der praktischen Ausbildung zu treffen.

Alle Pflegeeinrichtungen (Krankenhäuser, stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen) müssen monatliche Umlagebeiträge für die Ausbildung an den Ausbildungsfonds abführen, um eine finanzielle Benachteiligung ausbildender Einrichtungen zu vermeiden.

Ebenso zahlen das Land und die Pflegeversicherung jährlich einmalig in den Fonds ein.

Pflegesschulen sowie ausbildende Pflegeeinrichtungen erhalten Ausgleichszuweisungen aus dem Ausbildungsfonds.“

Folgende Regelungen aus der Pflegebranche sollten in andere Bereiche der Sozialberufe übertragen werden:

- ❖ Kenntnisprüfung: neben der regulären Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen können Personen mit einem Examen aus dem Ausland mit einer

⁵ BMFSFJ

Prüfung ihre Ausbildung anerkennen lassen. Somit muss keine komplette Ausbildung über 3 Jahre erworben werden.

- ❖ Verkürzte 3-jährige Ausbildung, wenn vorher ein Assistenzberuf erlernt wurde. Die Zugangsvoraussetzungen für die Assistenzberufe sind niederschwelliger. So kann man auch ohne 10 Jahre HS (Hauptschule) ein vollwertiges 3-jähriges Examen erlangen.
- ❖ APU (Altenpflegeumlage/Ausbildungsumlage): den Ausbildungsbetrieben werden die Kosten für die Schülerinnen und Schüler refinanziert. Das geschieht über das Umlageverfahren. Die Gelder werden von der Bezirksregierung „gesammelt“ und dann an die Unternehmen ausgeschüttet.
Da dies eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist, befürworten wir eine steuerfinanzierte Regelung.
- ❖ Pflegemindestlohn: Dieser ist mit 15,50€ im Vergleich zum „normalen“ Mindestlohn mit 12,41€ knapp 24,90% höher (Stand 2024). Dies sollte für andere Berufe der Sozialwirtschaft ebenso berücksichtigt werden.
- ❖ Hohe Ausbildungsvergütung: im ersten Lehrjahr verdienen Pflegeschüler bereits ca. 1.200€. Im 2. Lehrjahr gibt es ca. 1.300€ und im 3. Lehrjahr ca. 1.400€ (Stand 2024).
- ❖ Engmaschige Qualitätskontrollen in der Ausbildung: 10% der Ausbildung müssen durch einen Ausbilder geplant angeleitet werden. Zudem gibt es engmaschige Dialoge zwischen Träger, Schule und Schüler. Dies sorgt für Qualität in der Ausbildung und macht sie somit attraktiv.
- ❖ Sprachkurse in den Schulen: Für Menschen mit Migrationshintergrund gibt es an vielen Pflegeschulen die Möglichkeit, einen „Pflege Deutschkurs“ zu besuchen. Dort wird speziell Deutsch unterrichtet, das in der Pflege benötigt wird.
- ❖ Integrationskurse in den Schulen: An manchen Schulen ist es Teil des Curriculums, dass Menschen mit Migrationshintergrund die „ersten Schritte“ in Deutschland näher gebracht werden wie z.B. „wie besorge ich mir eine SIM-Karte für das Handy“ oder „wie benutze ich Bus und Bahn korrekt“.
- ❖ Wohnheime: Manche Schulen halten günstigen Wohnraum für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund vor, damit diese sich nicht schon vor der Ausbildung auf Wohnungssuche begeben müssen. Besonders Personen aus ländlicheren Gebieten in Deutschland ohne hohe Dichte an Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen können so eine Ausbildung absolvieren.
- ❖ Einführung einer Tarifbindung: seit 2022 muss eine Pflegeeinrichtung, um als solche zugelassen zu sein, entweder selbst tarifgebunden sein oder ihre Pflege- und Betreuungskräfte mindestens in Höhe von in der Region anwendbaren Pflege-Tarifverträgen entlohnen.

Tarifbindung

Abschließend soll auf den Punkt der Tarifbindung noch einmal ausführlicher eingegangen werden. Eine Tarifbindung kann durchaus hilfreich sein, um überhaupt neue Beschäftigte zu bekommen und auch um Bewerberinnen und Bewerber aus Mangelberufen nicht zu einem häufigen Wechsel zu bewegen. Aber es muss eine passende Tarifbindung sein. Die politisch gewollte Tarifbindung steht dabei im Widerspruch zur grundgesetzlich verankerten

Koalitionsfreiheit. Es kann beispielsweise laut verschiedener Gesetze eine Vergütung nach Tarif vom Kostenträger nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden, aber an der Vergütung hängt jeweils noch immer ein Tarifwerk, oft mit ebenfalls erheblichen Kosten. Dieses komplette Tarifwerk wird oftmals nicht refinanziert. Da die Kostenträger – der öffentliche Dienst – immer mehr sparen muss, vor allem auch, weil der Bedarf stärker wächst als die verfügbaren Gelder, ist er oftmals nicht bereit, einen kompletten Entgelt- und Manteltarifvertrag zu refinanzieren. Und auch bei der Vergütung ziehen Kostenträger Verhandlungen in die Länge, zahlen nur eine untere Entgelt-Stufe, aber nicht die höheren Stufen, oder zahlen erst Erhöhungen verspätet, was zumindest zu Liquiditätsproblemen führt. Auch das politisch neu eingeführte Recht, die Kinder in den offenen Ganztagschulen schicken zu dürfen, wird das knappe Potential der Bewerberinnen und Bewerber für Kitas reduzieren, obwohl bereits bestehende Kitas ihre Versorgung oftmals nicht dauerhaft aufrecht erhalten können und es zu (Teil)Gruppenschließungen kommt.

Im Bereich der Pflege ist anzumerken, dass insbesondere beim GVWG Entgelte nach regional üblicher Bezahlung oder einem der freigegebenen Tarifverträge nicht komplett refinanziert worden sind, da es vor allem in der ambulanten Pflege ein Punktesystem mit Pauschalen gibt, deren Erhöhung nicht ausreichend ist. Zudem sind viele Tarifverträge nicht öffentlich zugänglich, so dass entweder ein bürokratisch erstelltes regional übliches Entgelt ausschlaggebend ist, das auf ein Bundesland jeweils bezogen ist und daher in einer Großstadt wie Köln weniger passt als auf dem Land, oder der TVöD, der eigentlich einzig im Internet öffentlich zur Verfügung steht. Dieser ist allerdings einer der teuersten Tarifverträge, was die Kostenträger wie auch die alten Menschen mit ihrem Eigenanteil ins finanzielle Schleudern bringt. Hier muss im Bereich der Refinanzierung und bei der Planung von Rechten/Verpflichtungen eine deutliche Entwicklung mit Realitätssinn stattfinden, damit bei einer Tarifbindung auch stets die Re-Finanzierung sichergestellt ist.

Ausblick

Neben den individuellen Bemühungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die mit individuellen Arbeitszeiten, Work-Life-Balance, Mitarbeitendenbindungs- und Entlastungsverfahren, Personalgewinnungsprogrammen uvm. vielfältig um Fachkräfte ringen, ist die Politik gefragt, kleine Erfolge aus Teilbereichen wie der Pflege auf weitere Berufs- und Wirtschaftszweige zu übertragen, um dem Fachkräftemangel mittel- und langfristige zu begegnen. Denn dieser gefährdet nicht nur unseren Wohlstand, sondern die Fürsorge für die besonders schutzbedürftigen Personen unserer Gemeinschaft: Kinder, alte Menschen, Kranke und Menschen mit Beeinträchtigungen und ist somit in der Mitte unserer Familien angekommen.

Fazit:

Der Unternehmerverband soziale Dienste und Bildung fordert:

- Transformations-Programme zur Förderung und Motivation von Menschen, aus „Fokusberufen mit Überhängen“ zu „Fokusberufen mit Engpässen“ zu wechseln.
- Flächendeckende Refinanzierung von Ausbildungen und Umschulungen in allen sozialen, ein- bis dreijährig ausgebildeten Fach- und Assistenzberufen für die ausbildenden Träger.
- Flächendeckende Aufstockung der Ausbildungsvergütung bei Umschulungen in allen sozialen, dreijährig ausgebildeten Fachberufen.
- Die Entbürokratisierung und Digitalisierung des Antragsverfahrens für geförderte Umschulungen und Anerkennungen von Qualifikationen aus dem Ausland.

- Regelungen aus der Pflegebranche sollten in andere Bereiche der Sozialberufe übertragen werden.
- Zwar fördert eine Vergütung nach Tarif die Ausbildung und Einstellung von Bewerbern in Zeiten des Fachkräftemangels, aber sie muss dann auch sauber definiert sein, zur Branche passen, arbeitsrechtlich haltbar sein, und wenn, dann auch vollständig durch die Kostenträger refinanziert werden. Insofern sollte sich die Politik erst überlegen, ob sie das finanzieren kann, was sie ins Gesetz bringt.

Duisburg, den 11. März 2025

Dr. Kerstin Adolf-Wright, Kirchliches Verwaltungsamt Berlin Mitte-West (Head-of)

Justus Behmenburg, Pflege Behmenburg GmbH, Mülheim (Co Head-of)

Bärbel Brüning, Lebenshilfe Nordrhein-Westfalen e.V., Hürth

Martina Büchner, Verein für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderung Duisburg e.V.

José Dobiegala, ruhrmed GmbH, Duisburg

Leyla Holtermann, Lebenshilfe im Kreis Kleve

Unternehmerverband Soziale Dienstleistungen + Bildung e.V., Elisabeth Schulte,
Düsseldorfer Landstraße 7 47249 Duisburg