



„Kann Soziale Arbeit jede:r?“ – De-Konstruktion des Fachkräftemangels

PROFESSIONS- UND GEWERKSCHAFTSPOLITISCHE STELLUNGNAHME ZU DEN ANGEKÜNDIGTEN ODER BEREITS UMGESETZTEN ENTWICKLUNGEN, DEM AKTUELLEN FACHKRÄFTEMANGEL IN DER SOZIALEN ARBEIT MIT EINER ÖFFNUNG DES SOZIALDIENSTES FÜR FACHFREMDE QUEREINSTEIGER:INNEN ZU BEGEGNEN.

Eine gemeinsame Stellungnahme von Kolleg:innen der: ver.di Fachgruppe Erziehung, Bildung und Soziale Arbeit (EBSA) Bezirk München & Region, ver.di Betriebsgruppe Sozialreferat München, dem ver.di Fachbereich C München (Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft), der GEW München – Fachgruppe sozialpädagogische Berufe und vom Deutschen Berufsverband für Soziale Arbeit, Landesverband Bayern.

München, den 22.06.2023

I. Summary

II. Argumentationslinien

A. Ausgangslage

B. Professionspolitische Axiome und Kernforderungen

1. „Ja, das muss man studieren.“ - Stärkung Sozialer Arbeit
2. Learning by Doing?! - Modulare Qualifizierung
3. Ressourcen schaffen – Studienplätze ausbauen
4. Bestandspersonal halten – Personalkosten realistisch kalkulieren
5. great place to work?! - Sinnvolle Personalentwicklung und -förderung
6. Kritische Betrachtung des Aufgabenspektrums und Personalbemessung
7. Teilzeitfalle und Altersarmut?! – geschlechtsspezifische Realitäten
8. same, same but different?! – Einarbeitung, Eignung, Fachlichkeit

III. Fazit

I. Summary

Mit dieser Stellungnahme fasst das Bündnis von Ver.di München, dem bayerischen Landesverband DBSH e.V. und der GEW München ihre Position zur angekündigten und zum Teil bereits umgesetzten Öffnung des Sozialdienstes für fachfremde Quereinsteiger:innen zusammen.

Ausgangslage sind die Entwicklungen in der Landeshauptstadt München und dem Umland. Dieses Papier ist als Diskussionsgrundlage zu verstehen und lässt sich in vielen Punkten auch auf andere Regionen in Bayern bzw. Deutschland übertragen.

Soziale Arbeit hat seit vielen Jahren einen hohen Fachkräftebedarf – der eklatante Personalmangel führt vielfach zu einer dramatischen Lage an den Dienststellen. Dies betrifft inzwischen fast alle Tätigkeitsfelder, aber besonders eklatant die Bezirkssozialarbeit (BSA) bzw. den Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) und die stationäre Kinder- und Jugendhilfe. Der hier geführte Diskurs befasst sich mit der Sozialen Arbeit und meint damit die Profession Sozialarbeit / Sozialpädagogik mit dem Hochschulabschluss des Bachelor of Arts (B.A.) / Diploms.

Der Öffnung des Sozialdienstes für fachfremde Quereinsteiger:innen ist aus Sicht der Fachkräfte, aufgrund der damit einhergehenden De-Professionalisierung grundsätzlich zu widersprechen. Gleichzeitig sind die Fachkräfte bereits mit der Öffnung konfrontiert. Diese Entwicklung wird unsererseits mit großer Sorge betrachtet und wir fordern daher, in Anbetracht der Gefahr der De-Professionalisierung, ein umfangreiches Bündel an grundlegenden Maßnahmen im Umgang mit dem Fachkräftebedarf und nachhaltige Konzepte seitens der Arbeitgeber:innen und der Politik.

Bisher wurden keine nachhaltigen Konzepte seitens der Arbeitgeber:innen und der Politik vorgelegt. Das Bündnis fordert daher grundlegende Maßnahmen im Umgang mit dem Fachkräftebedarf.

1. De-Professionalisierung verhindern und Eigenständigkeit der Sozialen Arbeit im Kontext der sozialen Praxis und Sozialwissenschaften erhalten.
2. Eine Qualifizierung kann nur durch ein generalistisches Grundstudium erworben werden. Nachqualifizierungen müssen verbindlich konzipiert und standardisiert sowie auch für Freie Träger refinanziert werden.
3. Studienplätze an öffentlichen Hochschulen für angewandte Wissenschaften und finanzielle Ressourcen zur Refinanzierung müssen ausgebaut und deren Aufbau an aktuelle Bedarfe der Interessent:innen angepasst werden.
4. Es müssen Maßnahmen entwickelt werden, Bestandspersonal zu halten und sich verändernde Personalkosten zukünftig realistisch kalkuliert werden.
5. Eine sinnvolle Personalentwicklung und -förderung steht im Zentrum der Frage, wie dem Fachkräftemangel begegnet werden kann.
6. Eine kritische Betrachtung des Aufgabenspektrums der Sozialen Arbeit sowie die wiederholte Forderung nach Personalbemessungsmaßnahmen sind maßgeblich für die realistische Einschätzung des tatsächlichen Fachkräftebedarfs. Es ist eine Gesamtanalyse zum Fachkräftebedarf in der Metropolregion München erforderlich (bzw. in allen Ländern, Landkreisen und Kommunen).
7. Die geschlechtsspezifischen Realitäten der Profession Sozialer Arbeit sind im Zusammenhang mit dem Fachkräftebedarf zu analysieren und deren Auswirkungen durch geeignete Maßnahmen entgegenzuwirken.
8. Es ist ein verbindliches Konzept für Einstellung, Einarbeitung und Weiterentwicklung zu erarbeiten. Die Sinnhaftigkeit multiprofessioneller Teams muss im Einzelfall geprüft und für deren Schaffung geeignete Konzepte entwickelt werden.

In Anbetracht der drohenden Gefahr der De-Professionalisierung und des Qualitäts- und Anerkennungsverlustes der Sozialen Arbeit ist dringende Eile für alle Professionsangehörigen geboten, sich deutschlandweit aktiv in ihren Verbänden, Gewerkschaften, Personal- und Betriebsratsgremien, Mitarbeitervertretungen sowie Fachgremien, auf professioneller und disziplinärer Ebene für die Stärkung der Sozialen Arbeit und ihrer Arbeitsbedingungen sowie den Qualitätserhalt für die Zielgruppen einzusetzen.

Das Bündnis beteiligt sich aktiv an Lösungsentwicklungen, wie dem aktuellen Fachkräftebedarf begegnet werden kann und lädt zu einem Diskurs mit allen Akteur:innen ein.

Kontaktdaten:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Bezirk München & Region

Fachbereich B - Fachgruppe Erziehung, Bildung und Soziale Arbeit (EBSA)

Neumarkter Str. 22
81673 München
Merle Pizarz
fb-b.m@verdi.de
089 / 59977 – 528

**Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Stadtverband München**

Neumarkter Str. 22
81673 München
Siri Schultze
info@gew-muenchen.de
089 54408150

**Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V.
Landesverband Bayern**

Pfarrgasse 12
85417 Marzling
Detlef Rüsç
vorsitz@dbsh-bayern.de
08161 140145

V.i.S.d.P.:

Merle Pizarz
fb-b.m@verdi.de
089 / 59977 – 528

II. Argumentationslinien

A. Ausgangslage

Soziale Arbeit in unterschiedlichen Bereichen hat mit einer hohen Belastung zu kämpfen, muss häufige Gesetzesänderungen in die alltägliche Arbeit integrieren und dies bei insgesamt fehlendem Fachpersonal. Die gesellschaftlichen Herausforderungen (z.B. durch Fluchtbewegung 2015, die Pandemie, Medialisierung) sowie besondere Einflüsse auf die Adressat:innen (Kumulation von Problemstellungen) erfordern ein rasches und flexibles Agieren des Fachpersonals bei gleichzeitig mangelhafter Ausstattung bei den Räumen bzw. dem Arbeitsmaterial und der Büroausstattung. Die schlechten und teils gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen, die geringen Studienplätze und z.B. der Nachbesetzungsstopp 2020-2022 in weiten Teilen der kommunalen Sozialen Arbeit der LH München wirken bis heute und sind mitverantwortlich für das fehlende Personal.

Hinsichtlich der stationären Jugendhilfe (§34 und §42 ff) bei den Öffentlichen und Freien Trägern und des Fachkräftebedarfs in der Sozialen Arbeit schlägt inzwischen sogar das Präsidium des Deutschen Städtetages Alarm.ⁱ Seit Mitte 2022 wurde es bayernweit für den ASD (BSA, VMS) zunehmend schwieriger, Kinder bei Kindeswohlgefährdung rechtzeitig in Obhut zu nehmen. Der Grund: fehlendes Fachpersonal in den Schutzstellen und anschließenden Wohngruppen.ⁱⁱ Erschöpfte Familien müssen von Schulen und sozialen Einrichtungen aufgefangen werden, solange notwendige Anschlusshilfen nicht verfügbar sind. Ein ähnliches Bild zeichnet sich auch in verschiedenen Bereichen der Versorgung Erwachsener ab. Die hohe Inflation durch die massiven Preissteigerungen im Energiesektor und bei Lebensmittelnⁱⁱⁱ, exorbitante Mieten, der Strukturwandel im Handel und der Industrie erhöhen die Armutsrisiken breiter Bevölkerungsschichten und bedrohen Existenzen – und das nicht nur im Ballungsraum München. Auch dies führt zu einem erhöhten Beratungsbedarf durch und einem steigenden Arbeitspensum für Sozialarbeiter:innen. Vor allem ist es besonders bedauerlich festzustellen, dass die zunehmende Überlastung der Beschäftigten der Sozialen Arbeit nicht erst seit 2015 besteht. Seit Ende 2016 ist z.B. für die Metropolregion München klar, dass aufgrund der demographischen Entwicklung und den fehlenden staatlich finanzierten Studienplätzen eine Fachkräftelücke innerhalb kürzester Zeit entstehen wird^{iv}. Wie sich dies konkret auswirkt, ob aktuell 2000 unbesetzte Vollzeitstellen von Sozialarbeiter:innen in der Metropolregion fehlen, oder doch „nur“ 1000 kann niemand eindeutig feststellen, weil das gesamte, sehr heterogene Tätigkeitsfeld deutschlandweit kein Personalmonitoring erfährt. Hier zu bedenken ist auch der hohe Anteil an weiblichen Teilzeitkräften, der in diesem Berufsfeld überproportional hoch ist. Es gibt Berechnungen aufgrund des Mikrozensus von 2019 und 2021, nachdem rund 1,6 Millionen Menschen in der Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege“ beschäftigt seien.^v Die Bundesagentur für Arbeit spricht detailliert von 321.000 Beschäftigten, die 2021 einen akademischen Abschluss der Sozialen Arbeit nachweisen konnten.^{vi} Eine Gegenüberstellung wie viele Sozialarbeiter:innen pro Regierungsbezirk/Region durch Hochschulen ausgebildet werden müssen, um ausgleichend viele Kolleg:innen, die 2024 ff in Rente gehen werden, zu ersetzen, fehlt. Die Region München steht beispielhaft für eine kritische Entwicklung auf nationaler Ebene in der Sozialen Arbeit. Es liegt an allen Akteur:innen, auch den Beschäftigten selbst, sich dagegen zu wehren. Die Hauptverantwortung obliegt den politisch Verantwortlichen.

Angesichts der ständigen Verschärfung der personellen Situation kommt es zunehmend zu inadäquaten und adhoc-Lösungsideen. Eine davon: die Aufweichung des Fachkräftegebots. Zudem muss an dieser Stelle dringend das Thema Haftung in den Blick genommen werden, da Fehlentscheidungen dramatische Folgen für die Adressat:innen haben können. Professionell korrektes Handeln und Entscheiden ist nur durch qualifiziertes Fachpersonal möglich.

B. Professions- und Gewerkschaftspolitische Axiome und Kernforderungen

1. „Ja, das muss man studieren.“ - Stärkung Sozialer Arbeit

Die Geschichte der Sozialen Arbeit verdeutlicht, dass es sich bei der Professionsentwicklung um einen seit vielen Jahren andauernden Prozess handelt.^{vii} Dieser Prozess wird vorangetrieben durch ein engagiertes Kolleg in Wissenschaft und Praxis. Ein Kriterium für eine Profession ist u.a. ihr besonderer Stellenwert für die Allgemeinheit.^{viii} Die aktuelle Debatte um den Fachkräftemangel und die nun beschlossene Öffnung des Sozialdienstes für Quereinsteiger:innen kommt einer De-Professionalisierung gleich. Sowohl politische Entscheidungsträger:innen als auch Arbeitgeber:innen schwächen aktuell die Bedeutung der Sozialen Arbeit und geringschätzen damit direkt die Professionsangehörigen. Fachkräfte der Sozialen Arbeit werden immer wieder gedrängt, Formen der De-Professionalisierung zu akzeptieren, damit die Klient:innen zumindest halbwegs versorgt sind. Die Probleme werden dadurch aber nicht gelöst, sondern nur verdeckt oder aufgeschoben. Soziale Arbeit als anerkannte Disziplin und Profession erhält Qualität durch ihre Fachkräfte und den im Studium erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten sowie den professionseigenen Habitus^{ix}, den fachfremdes Personal nicht mitbringt. Auch wenn die Soziale Arbeit weiter daran arbeiten muss, dass ein generalistisches Studium als qualitative Basis bundesweit einheitlich gestaltet und benannt werden muss^x, was u.a. durch die zunehmende Anzahl an privaten Studienanbietern gefährdet wird (s. Punkt 3), ist sie als eine der wichtigsten Professionen für den Erhalt sozialer Gerechtigkeit durch die Sicherung hoher Lehrstandards^{xi} zu schützen. Diese Verantwortung tragen auch Politik und Arbeitgeber:innen. Leitbilder der Behörden und Träger:innen können nicht mehr ernstgenommen werden, wenn es unerheblich wird, wer die Zielgruppe berät und ob auch die „an-den-Rand-gedrängten“ der Gesellschaft ein Recht auf professionelle Unterstützung haben. Soziale Arbeit hat ebenso wie approbierte Psychotherapeut:innen, Mediziner:innen oder Jurist:innen das Recht in ihrem fachlichen und professionellen Selbstverständnis wahrgenommen und gehört zu werden. Qualitätsanforderungen an die Soziale Arbeit sind kein Standesdünkel, sondern Ausdruck von Professionalität. Tatsächlich leisten die Fachkräfte der Sozialen Arbeit seit vielen Jahren qualitativ hochwertige Arbeit, obwohl die Bezahlung den Anforderungen in der Praxis nicht entspricht. Die seit 2009 andauernde gewerkschaftliche und tarifpolitische Aufwertungskampagne brachte innerhalb des TVöDs eine eigene Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) hervor, was durch immer wiederkehrende Streikmaßnahmen inzwischen zu leichten monetären Verbesserungen geführt hat. Die Vereinigung Kommunaler Arbeitgeber ist bis dato aber nicht bereit, dem Sozialdienst eine echte Aufwertung zuzugestehen, analog der Ingenieursstudiengängen, die alle mindestens ab E10 TVöD (=S15) eingruppiert werden.

2. Learning by Doing?! - Modulare Qualifizierung

Die DGSA hat in 2016 auf Basis der steigenden Diversifizierung der Studiengänge eine sinnvolle Zusammenfassung der notwendigen Studienbereiche erstellt, welche eine Blaupause für die Nachqualifizierung von Quereinsteiger:innen im Fachfeld darstellt^{xii}. Bestehende Einarbeitungs- und Qualifizierungskonzepte müssen aufgrund der fehlenden Kernkompetenzen der fachfremden Quereinsteiger:innen in der Sozialer Arbeit^{xiii} von Grund auf neu konzipiert und kalkuliert werden.

Eine Profession zu stärken und neue Expert:innen zu generieren kann nur mittels eines Studiums der Sozialen Arbeit erfolgen. Da die Zahl der Studienberechtigten insgesamt rückläufig ist, ist es wichtig, dass Studiengänge der Sozialen Arbeit attraktiv und konkurrenzfähig sind. Neben guter Bezahlung im Beruf, einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie ernstzunehmender Karriereoptionen sind auch die Flexibilität im Studium sowie auf unterschiedliche Lebenssituationen angepasste Studienformate wichtige Argumente ein Studium der Sozialen Arbeit aufzunehmen. Dieses Studium könnte auch dual erfolgen.^{xiv} Hier könnten z.B. die langjährigen Erfahrungen in Baden-Württemberg hilfreich sein. Daneben sollten Teilzeitstudierende auch BaföG berechtigt sein. Ziel des Studiums ist – neben dem Erwerb von Wissen und der Ausbildung von Kompetenzen -

die Bildung eines professionellen Habitus‘ (die Verinnerlichung des Berufskodex nach dem DBSH & IFSW, das Tripelmandat nach Staub-Bernasconi u.a.) und dem Begreifen und Umgang mit den Dilemmata Sozialer Arbeit.

Eine Nachqualifizierung kann ein generalistisches Studium nicht ersetzen, aber es könnten Personen auf sozialarbeiterische Tätigkeiten in begrenzten Handlungsfeldern ausgebildet werden. Qualitativ hochwertige Nachqualifizierungen müssen sich jedoch an den Schlüsselkompetenzen Sozialer Arbeit^{xv} sowie den berufsethischen Standards orientieren, um Quereinsteiger:innen auf einen vorab begrenzten, aber herausfordernden Arbeitsbereich vorzubereiten.

Die moderne Gesellschaft überträgt gewissermaßen „die Bewältigung lebenspraktisch relevanter Probleme an Personen, die (...) mit ‚Mandat und Lizenz‘ ausgestattet sind“^{xvi}. Dafür muss der Fokus auf das professionelle Handeln gerichtet werden. Im Mittelpunkt steht somit nicht mehr die Frage, welche Merkmale eine Profession auszeichnen, sondern was professionelles Handeln explizit ausmacht und wie Professionalität in und durch Handlungen sowohl produziert als auch reproduziert wird^{xvii}.

Dazu ist grundlegend die Kenntnis des Berufskodex (DBSH), um den Auftrag Sozialer Arbeit überhaupt nachzuvollziehen zu können, sowie Grundkenntnisse zu Theorien Sozialer Arbeit, der reflexive Ansatz und das „Fallverstehen“. Denn wissenschaftliches Wissen und Theorien (Kerncurriculum DGSA) zur Beschreibung und Erklärung von sozialen Problemen sowie zur Begründung, warum es sich um ein Problem handelt, erzeugen und ermöglichen eine begründete Situationsdiagnose, eine Problem- und Ressourcenbestimmung, eine wertebasierte Zielformulierung und die Wahl geeigneter Methoden und Mittel zur Realisierung der angestrebten Veränderung (mit der/dem Hilfesuchenden). Schließlich kann über theoretisches Wissen die Evaluation des Hilfeprozesses erfolgen. Professionelles Handeln und Wissen bilden demnach eine Einheit. Weiterhin allerdings unbeantwortet ist - vor allem für die freien Träger - die Frage, wer für die Kosten dieser Qualifizierungsanforderungen aufkommt. Der Prüfung, ob Quereinsteiger:innen nach dem Tarifvertrag oder weiterer gesetzlicher Regelungen überhaupt eingestellt werden können und wenn möglich, welche Nachqualifizierungs-, Schulungs- und Einarbeitungsbedarf sie haben, kommt an der Stelle eine entscheidende Rolle zu. Es ist tarifvertraglich und arbeitsgerichtlich festgehalten, dass Quereinsteiger:innen (im TVöD "Sonstige Beschäftigte") umfangreiches Wissen und Können ähnlich gründlich beherrschen müssen. "Dafür reicht die Tätigkeit auf einem eng begrenzten Teil des Fachgebietes regelmäßig nicht aus."^{xviii}

3. Ressourcen schaffen – Studienplätze ausbauen

Um dem Fachkräftemangel sinnvoll und nachhaltig zu begegnen, bedarf es der (realistisch kalkulierten) Bereitstellung notwendiger Ressourcen; ein reines „Auffüllen unbesetzter Stellen mit fachfremdem Personal“ wird die anhaltend angespannte Situation nur noch beschleunigen.

Die Kommunen und Wohlfahrtsverbände als Teil der politischen Landschaft und als Arbeitgeberinnen von Sozialarbeiter:innen tragen eine besondere Verantwortung in der Nachwuchsförderung. Das Sozialstaatsprinzip gemäß Art. 20 Grundgesetz verpflichtet zur kommunalen Daseinsvorsorge. Kommunen und Wohlfahrtsverbände sind daher darauf angewiesen, dass ausreichend Fachkräfte ausgebildet werden, um nachhaltig sämtliche Dienstleistungen ihren Bürger:innen zugänglich zu machen.^{xix}

Die seit Jahren bestehende Forderung nach einem Ausbau staatlich finanzierter Studienplätze in der Metropolregion München ist seitens der Kommunen stärker und massiver einzufordern. Es kann nicht im öffentlichen Interesse sein, dass dem Anstieg an privaten Studienplätzen im Bereich der Sozialen Arbeit – und damit einer unübersichtlichen Heterogenisierung der Profession und Qualität – nicht mit entsprechenden Maßnahmen entgegengewirkt wird^{xx}. Das Verhältnis der Nachfrage und der vorhandenen Studienplätze an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist seit Jahren im Missverhältnis: Die Hochschulen beklagen eine Unterfinanzierung der Studiengänge der Sozialen Arbeit.^{xxii} Neue Formate, die neue Studierendengruppen für die Soziale Arbeit erschließen, erfordern Investitionen. Neue Studienformate sind zum Teil auch kostenintensiver und bedürfen daher auch langfristig eine ausreichende Finanzierung. Das Interesse an dualen Studienplätzen mit Vergütung durch den Arbeitgeber zeigt, dass die Landesregierung eine große Chance verpasst, geeignetes Personal dauerhaft zu akquirieren.^{xxiii} Die Finanzierung eines Vollzeitstudiums ist heutzutage nicht nur im

Ballungsraum München eine große Herausforderung für viele Menschen geworden, weswegen die Möglichkeit eines dualen Studiums für manche eine attraktive Alternative darstellt. Die regelhafte Finanzierung des dualen Studiums aus öffentlicher Hand in Bayern ist daher überfällig und muss erfolgreich auch seitens der Kommunen und Wohlfahrtsverbände eingefordert werden. Praktikumsplätze von (dual) Studierenden müssen ausreichend vergütet sowie mit ausreichend Anleitungszeit hinterlegt werden. Freie Träger müssen diese Kosten dauerhaft refinanziert bekommen. Auch berufsbegleitende Studienplätze sind auszubauen, und fachfremde Kolleg:innen, die sich über diesen Weg nachqualifizieren wollen, sollten (nicht nur, aber vor allem auch) finanziell unterstützt und gefördert werden. Darüber hinaus braucht es geeignete Studienangebote für Quereinsteiger:innen, damit sie berufsbegleitend die Möglichkeit zum Erwerb fehlender Grundlagen für sozialarbeiterische Professionalität haben, aber auch professionsnahe Anteile anerkannt bekommen.

4. Bestandspersonal halten – Personalkosten realistisch kalkulieren

Der soziale Sektor steht nicht nur vor der Frage, wie neues Personal akquiriert, sondern auch wie Bestandspersonal gehalten werden kann, denn viele Stellen bleiben unbesetzt^{xxiv}, so dass die angestellten Fachkräfte der Sozialen Arbeit eine stetig steigende Arbeitslast bewältigen müssen.

Dem sog. Fachkräftemangel nun mit fachfremden Quereinsteiger:innen zu begegnen, wirkt auf das bereits stark belastete Personal, angesichts des seit Jahren bestehenden strukturellen Kernproblems, irritierend und wenig wertschätzend. Es ist als wollte man einen fehlenden Arm durch eine Beinprothese ersetzen. Auch in anderer Hinsicht fehlt es an Wertschätzung. Die von der Gewerkschaft ver.di seit Jahren geforderte Zulage für Anleiter:innen wird von der Arbeitgeberin LHM bisher nur im Erziehungsdienst geringfügig gewährt und sonst weitgehend ignoriert^{xxv}. Einarbeitungszeiten müssen kalkulatorisch bei der Personalbemessung der Dienststellen Berücksichtigung finden, um die tatsächlichen Kosten zu ermitteln, die durch die Einstellung neuer, insbesondere fachfremder Quereinsteiger:innen entstehen. Gleichwohl geht es auch darum, der zusätzlichen Arbeitsbelastung der vor Ort tätigen Sozialarbeiter:innen gerecht zu werden, indem die intensivere Einarbeitung entsprechend anerkannt wird und dennoch auf das Nötigste beschränkt bleibt.

Das Vorhaben, fachfremde Quereinsteiger:innen im Feld der Sozialen Arbeit einzustellen, erfordert daher eine neue Berechnungsgrundlage von Personalkosten und Quoten in den Dienststellen:

Aufgabenspektrum und -umfang einer Vollzeitstelle, die mit einer fachfremden Fachkraft besetzt wird, muss einen vorab bereitgestellten Personalanteil für die vor Ort bereits tätige sozialpädagogische Fachkraft beinhalten. Aufgrund der nicht vorhandenen bzw. nicht angepassten Personalbemessungen können hier keine konkreten Zahlen vorab genannt werden, müssen aber von den Arbeitgeber:innen vorab transparent kalkuliert werden. Die Arbeitszeitanteile für Einarbeitung und Anleitung müssen den Sozialarbeiter:innen vor Ort von ihrer originären Tätigkeit abgezogen werden.

Die Dienststellen müssen das Recht erhalten, diese frei gewordenen Stunden originärer Tätigkeiten umgehend mit anderen Sozialarbeiter:innen nachzubesetzen. Dies muss übrigens auch für die Stellen der Kolleg:innen gelten, die aufgrund von Elternzeit, Pflege eines Angehörigen oder dauerhaftem Krankenstand ausfallen. Die Nachbesetzung muss umgehend erfolgen, um die seit Jahren überlasteten Kolleg:innen vor Ort endlich zu entlasten. Unabhängig der Zielgruppen und Aufgabenbereiche haben die Dienststellen einen verbindlichen Anspruch auf Fachkraftanteile.

5. great place to work?! - Sinnvolle Personalentwicklung und -förderung

Ist die Soziale Arbeit ein „great place to work“? Hinsichtlich der vielfachen Beschreibungen der Arbeitsbedingungen scheint dies oftmals nicht der Fall zu sein. Eine Analyse der GEW von 2017 schlüsselt die empirischen Daten dezidiert auf und zieht u.a. folgendes Fazit^{xxvi}:

Gerade aufgrund ihres hohen Commitments und ihrer hohen intrinsischen Motivation neigen Sozialarbeiter:innen nicht dazu, ihre Adressat:innen „im Stich zu lassen“, d. h.

vertrauensvolle Arbeitsbeziehungen aufzukündigen. Wenn ein Viertel der Beschäftigten [dennoch] dazu bereit ist, kann folglich von einer sehr hohen Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ausgegangen werden.“

Diese und weitere Ergebnisse machen deutlich, wie defizitär die Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit häufig sind. Untermuert wird dies durch die aktuelle Studie von Nikolaus Meyer in Zusammenarbeit mit ver.di.

"Es fühlen sich bundesweit derzeit 60,8 Prozent der Befragten häufig oder sogar sehr häufig an der Grenze der Leistungsfähigkeit. Dabei ist das Burnout-Risiko der Beschäftigten über alle Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit hinweg hoch. Besonders betroffen: Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst; keine Gruppe in der Studie erreicht so hohe Stresswerte.“^{xxvii}

Es wäre also die Aufgabe der Arbeitgeber gezielt Maßnahmen einzuführen, um die Bedingungen zu verbessern und nicht in der typischen quantitativen Wenn-Dann-Argumentation, dass mehr Personal die Arbeitsbedingungen verbessern würde, verhaftet zu bleiben. Die Analyse zeigt deutlich, wie kurzsichtig diese Argumentation ist. Eine sinnvolle Personalentwicklung, bzw. Personalförderung, die die jeweiligen Professionen entsprechend akzeptiert und berücksichtigt, steht im Zentrum der Frage, wie dem Fachkräftemangel begegnet werden kann. Auch in Bezug auf das Thema Personalförderung ist u.a. die Haftungsfrage zentral, da Ängste vor Fehlentscheidungen Fachkräfte psychisch stark belasten und existentielle Folgen für die Adressat:innen haben können.

6. Kritische Betrachtung des Aufgabenspektrums und Personalbemessung

Die kritische Betrachtung des Aufgabenspektrums bezieht sich darauf, sicherzustellen, dass die Aufgaben der Sozialarbeiter:innen fachlich angemessen sind. Sie sollten dabei keine Hausmeister- oder Verwaltungsdienste ausführen, die nicht relevanter oder konzeptioneller Bestandteil ihrer professionellen Tätigkeit sind und die Ressourcen der Sozialarbeit unnötig binden. Stattdessen sollten Sozialarbeiter:innen ihre Zeit und Energie darauf konzentrieren, professionell auf die Bedürfnisse der Klient:innen mittels geeigneter Interventionen und Strategien zu reagieren. Dies beinhaltet, neben unmittelbarer Unterstützung des Individuums, auch die politische Verantwortung, soziale Probleme zu erkennen und zu benennen.

Insgesamt ist es für eine ressourcenorientierte und effektive Soziale Arbeit wichtig, dass Aufgaben und Verantwortlichkeiten klar definiert sind und die Grenzen der professionellen Zuständigkeiten benannt werden. Zugleich kann es hilfreich sein, die Synergieeffekte von multiprofessionellen Teams zu nutzen.

Gesellschaftliche und fachpolitische Entwicklungen führen in einem Wohlfahrtsstaat in der Regel zu einer Qualitätsanhebung einzelner Arbeitsprozesse und Ausweitung von sozialen Dienstleistungsangeboten. Die dafür notwendige Analyse und Anpassung personeller Ressourcen ist im Falle der Kinder- und Jugendhilfe im SGB VIII § 79 ff geregelt. In den weiteren Tätigkeitsfeldern der Sozialen Arbeit bestehen entweder ähnliche gesetzliche Grundlagen oder eine bedarfsgerechte Personalausstattung ist über Rahmenverträge mit dem Zuschussgeber auszuhandeln. Eine adäquate Personalausstattung ist bei der Anhebung von Qualitätsstandards bzw. bei der Ausweitung von Angeboten unerlässlich. Bei der Erhebung von Fallzahlen und Prozessschritten ist mehr darauf zu achten, dass IT-gestützte Controllingverfahren effizient und anwendungsfreundlich sind.

In jedem Fall empfiehlt sich die aktive Einforderung transparenter, regelmäßiger Personalbedarfsermittlungen über gewerkschaftliche Betriebsgruppen und die Betriebs- und Personalräte (BR/PR) bzw. Mitarbeiter:innenvertretung (MAV).

7. Teilzeitfalle und Altersarmut?! – geschlechtsspezifische Realitäten

Um es auf den Punkt zu bringen und nicht erneut darstellen zu müssen, wie viel Einfluss Genderaspekte auf die Profession Sozialer Arbeit haben, hier eine Aufzählung der Fakten: Soziale Arbeit wird nach wie vor als typischer Frauenberuf benannt, was die statistischen Erhebungen zum Geschlechteranteil im sozialen Bereich nur

unterstreichen.^{xxviii} Dies geht einher mit einer Abwertung der Profession, schlechteren Gehältern, vorwiegend männlich besetzten Führungspositionen und dem nach wie vor gelebten Verständnis von Fürsorge vs. Management – bzw. weiblicher Praxis und männlicher Steuerung^{xxix}. Für die Professionsangehörigen Frauen* ist es schlichtweg ermüdend, immer wieder aufzeigen zu müssen, welche strukturellen Konfliktschrauben sich, letztlich auch für jeden individuellen Lebensverlauf, daraus ergeben.^{xxx} Kaum fassbar ist jedoch, wie eklatant der Genderaspekt auch in Bezug auf die Öffnung des Sozialdienstes und des Fachkräftemangels ignoriert, gar in Diskussionen überhaupt nicht zur Sprache gebracht wird. Die Verdi-Studie führt die Faktoren zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit eindringlich vor Augen^{xxxi}. Eine De-Professionalisierung der Sozialen Arbeit durch Öffnung führt zur Abwertung der Fachlichkeit und verringert daher die sowieso schon vorhandene professionspolitische Durchsetzungsfähigkeit – „Frauenberufe“ leiden bis heute unter einer schlechteren berufspolitischen Positionierung, was auf Geschlechterrollenbilder zurückzuführen ist^{xxxii}. Diese Positionierung hat Auswirkung auf Bezahlung und Rentenansprüche. Viele weibliche Professionsangehörige arbeiten aufgrund ihrer unbezahlten Care-Arbeit notwendigerweise in Teilzeit. Politische Entscheidungsträger:innen ebenso wie Arbeitgeber:innen schaden sich nur selbst, wenn sie die Dimension des Genderaspektes nicht begreifen, anstatt mit konkreten Maßnahmen gegenzusteuern. Gefordert sind, neben dem Einsatz für bundespolitische Kursänderungen in der Gleichstellungs- und Familienpolitik, eine gesicherte und bezahlbare Kinderbetreuung für Sozialarbeiter:innen (u.W. Berufsangehörige im Sozialwesen), um die Aufstockung von Arbeitszeiten zu ermöglichen; Angebote für flexible und digitale Einsatzmöglichkeiten; Angebote und gezielte Förderung von Frauen* in (Teilzeit-)Führung mit Übergabezeiten^{xxxiii}, aber auch Förderung von Müttern in Vollzeitführung; attraktive Arbeitszeitmodelle für BEIDE Elternteile; Unterstützung von Fachkräften mit familiären Pflegeaufgaben, et cetera. Der Fachkräftemangel in der Sozialen Arbeit ist vielfach und buchstäblich hausgemacht.

8. same, same but different?! – Einarbeitung, Eignung, Fachlichkeit

Die unterschiedlichen Konzepte sozialarbeiterischen Tuns werden in der aktuellen Debatte missverständlich vermischt und in ihrer Eigenständigkeit untergraben. Das Negieren der faktisch unterschiedlichen Handlungsleitlinien von multi- bzw. inter- und transdisziplinären Teamzusammensetzungen können hier beispielhaft angeführt werden: All diese sich voneinander im Grundsatz unterscheidenden Konzepte sind in keinem Falle gleichzusetzen mit der heterogenen Teamkonstellation von Sozialarbeiter:innen und fachfremden Quereinsteiger:innen ohne konzeptionellen Rahmen. Bei der Multidisziplinarität arbeiten mehrere Disziplinen nach- oder nebeneinander an einem Thema, bleiben aber in ihrer eigenen Fachlichkeit. Bei der Interdisziplinarität ist die Zusammenarbeit enger, die fachlichen Grenzen werden überschritten, zum Schluss trägt man alles Wissen zusammen und erstellt eine gemeinsame Synthese. Bei der Transdisziplinarität werden die Grenzen aufgehoben, denn die Zusammenarbeit ist so intensiv, dass ein neuer theoretischer Rahmen entsteht^{xxxiv}. Jedes Teammitglied bringt sich demnach analog seinen jeweiligen berufspolitischen Kernkompetenzen in den Arbeitsprozess ein; die unterschiedlichen Konzepte konkretisieren diesen. Diese ständig aktuellen, wissenschaftlichen Erkenntnisse gepaart mit dem Erfahrungswissen aus der Praxis Sozialer Arbeit im täglichen Tun, welches im Team innerhalb der kollegialen Fallberatung bzw. in Fallbesprechungen besprochen und fachlich (ab)gesichert wird, erfüllen die fachlichen Standards und sind in seiner Wirkung ausreichend belegt. Kollegiale Fallberatung (4-Augen-Prinzip) und Supervision als der Blick von außen wurden bereits hinreichend als Sicherheitsmechanismen eingeführt, um Soziale Arbeit in Qualität und Quantität dem hohen fachlichem Niveau anderer Professionen gleichzustellen. In Bezug auf den Fachkräftemangel stellen sich mehrere Fragen: Was passiert in den Teams, wenn diese oben beschriebene professionelle Haltung nicht mehr durch fachlich ausgebildete Personen stattfinden kann? Sie können sich in ihrer eigenständigen, kritischen Selbstreflektion nicht mehr fachlich (ab)sichern, erhalten keine fachlichen Inputs mehr und laufen Gefahr ihre eigene Profession nicht mehr vertreten zu können und wer haftet für Fehlentscheidungen aufgrund von mangelndem Fachwissen? Welche zusätzlichen Belastungen folgen hier für die Professionsangehörigen? Daher sind Konflikte in den Teams, zwischen unterschiedlichen Fachlichkeiten, vorprogrammiert.

III. Fazit

Soziale Arbeit ist gefragt und darf nicht weiter in Frage gestellt werden! Soziale Arbeit wird von allen Seiten gefordert und ist für ein gesellschaftliches Miteinander unersetzlich. So sind die Stellen für Soziale Arbeit mit entsprechendem Fachpersonal zu besetzen sowie von den Arbeitsbedingungen und der Finanzierung hinreichend auszustatten. Der Unterfinanzierung Sozialer Arbeit muss durch nachhaltige Maßnahmen, insbesondere mittels gesetzlich oder tariflich verankerter Standards und einer gerechteren Finanzierung des Sozialstaates, entgegengesteuert werden.^{xxxv} Die Politik steht hier in der Verantwortung für geeignete Rahmenbedingungen, Wertschätzung und eine solide sozialstaatliche Absicherung der Unterstützungsleistung für die Bürger:innen zu sorgen.

Es wird deutlich, dass der sogenannte Fachkräftemangel in der Sozialen Arbeit eher ein Fachkräftebedarf ist, dem in erster Linie mit Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, einer Aufwertung und einem Ausbau des Studienangebots sowie Förderungsmaßnahmen für das Bestandspersonal (welches das eigene Berufsfeld verlässt oder aufgrund von Überlastung oder fehlenden Vereinbarkeitskonzepten in Teilzeit arbeitet / arbeiten muss) entgegengewirkt werden muss.

In Anbetracht der drohenden Gefahr der De-Professionalisierung und des Qualitäts- und Anerkennungsverlustes der Sozialen Arbeit sind alle Professionsangehörigen aufgefordert, sich deutschlandweit aktiv in ihren Gewerkschaften, Verbänden, Personal- & Betriebsratsgremien und Mitarbeiter:innenvertretungen sowie Fachgremien auf professioneller und disziplinärer Ebene für die Stärkung der Sozialen Arbeit und ihrer Arbeitsbedingungen sowie den Qualitätserhalt für die Zielgruppen einzusetzen. Bei der angemessenen Bewältigung des Fachkräftebedarfs müssen die betroffenen Arbeitnehmer:innen ausreichend beteiligt werden. Nur so geht verantwortliche Soziale Arbeit.

München, den 22.06.2023

Quellen:

(Prüfdatum der Online-Quellen in Klammern)

-
- ⁱ Kinder- und Jugendhilfeportal: Fachkräftemangel. Allgemeinen Sozialen Dienst entlasten. <https://jugendhilfeportal.de/artikel/allgemeinen-sozialen-dienst-entlasten> (06/23)
- ⁱⁱ Süddeutsche Zeitung / Sven Loerzer: Personalmangel in der Sozialen Arbeit. „Der Kollaps steht kurz bevor“. <https://www.sueddeutsche.de/muenchen/sozialarbeit-corona-krieg-1.5659749> (06/23)
- ⁱⁱⁱ Lebensmittel im März 2023 +22,3 Prozent im Vergleich zu März 2022, April "nur" noch +17,2 Prozent <https://www.verbraucherzentrale.de/wissen/lebensmittel/lebensmittelproduktion/steigende-lebensmittelpreise-fakten-ursachen-tipps-71788> (06/23)
- ^{iv} Ergebnis "Fachgespräch - Fachkräftemangel in der Sozialen Arbeit" an der Kath. Stiftungshochschule München im Dezember 2016.
- ^v Antwort Bundesregierung (2022): Arbeitsbedingungen im Sozial- und Erziehungsdienst. <https://dserver.bundestag.de/btd/20/014/2001433.pdf> (06/23)
- ^{vi} Bundesagentur für Arbeit, Bereich Statistik, Blickpunkt Arbeitsmarkt (08/2022): Akademikerinnen und Akademiker. Kapitel 2.7 Sozialwesen. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/AkademikerInnen/Berufsgruppen/Generische-Publikationen/2-7-Sozialwesen.pdf?blob=publicationFile&v=2> (06/23)
- ^{vii} Motzke, Katharina (2014): Soziale Arbeit als Profession. Zur Karriere "sozialer Hilfstätigkeit" aus professionssoziologischer Perspektive, Opladen: Verlag Barbara Budrich
- ^{viii} s. Motzke (2014)
- ^{ix} vgl. Becker-Lenz/Busse/Ehlert/Müller (2009): Professionalität in der Sozialen Arbeit. 2. Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- ^x DGSA (2016) - Kerncurriculum Soziale Arbeit. Eine Positionierung der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit. <https://www.dgsa.de/veroeffentlichungen/kerncurriculum-soziale-arbeit> (06/23)
- ^{xi} Fachbereichstag Soziale Arbeit - FBTS: Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit Version 6.0: <https://www.fbts-ev.de/qualifikationsrahmen-soziale-arbeit> (06/23)
- ^{xii} DGSA (2016) - Kerncurriculum Soziale Arbeit. Eine Positionierung der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit. <https://www.dgsa.de/veroeffentlichungen/kerncurriculum-soziale-arbeit> (06/23)
- ^{xiii} Berufsethik DBSH e.V. (2014): <https://www.dbsh.de/profession/berufsethik/berufsethik-des-dbsh.html> (06/23)
- ^{xiv} „Die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) ist die erste staatliche duale, d.h. praxisintegrierende Hochschule in Deutschland. Sie wurde am 1. März 2009 gegründet und führt das seit über 40 Jahren erfolgreiche duale Modell der früheren Berufsakademie Baden-Württemberg fort.“: <https://www.dhbw.de/die-dhbw/wir-ueber-uns> (06/23)
- ^{xv} Maus, F./Nodes, W./Röh, D. (2013): Schlüsselkompetenzen der Sozialen Arbeit für die Tätigkeitsfelder Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Wochenschau-Verlag, Schwalbach-Ts. 4. Auflage – aktuell in Überarbeitung.
- ^{xvi} Rutter, Tobias (2021): Die professionelle Identität in der Sozialen Arbeit, Springer VS, Wiesbaden
- ^{xvii} Schmidt, A. (2008), Profession, Professionalität, Professionalisierung, S. 843. In: Willems, H. (Hrsg.): Lehrbuch Soziologie. Für die pädagogischen und soziologischen Studiengänge. Bd. 2, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 835-864.
- ^{xviii} Thannheiser, Achim: "Eingruppierung kontrollieren und korrigieren". In: Der Personalrat 5/2021. Verweis siehe: <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/mein-arbeitsplatz/sozial-und-erziehungsdienst/++co++98647ede-5f35-11ec-8d76-001a4a16012a> (06/23)
- ^{xix} Kommunalwiki – Heinrich-Böll-Stiftung: Daseinsvorsorge. <https://kommunalwiki.boell.de/index.php/Daseinsvorsorge> (06/23)
- ^{xx} Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ: Positionspapier: Zunehmende Privatisierung fach- und hochschulischer Qualifizierung in der Kinder- und Jugendhilfe: Chancen, Herausforderungen und Anforderungen an eine hochwertige Qualifizierung. https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2022/Positionspapier_Privatisierung.pdf (06/23)
- ^{xxi} STATISTISCHE VERÖFFENTLICHUNGEN DER KULTUSMINISTERKONFERENZ - Dokumentation Nr. 229 (2021): Vorausberechnung der Studienanfänger- und Studierendenzahlen 2021 bis 2030 https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok229_VB_Studienanfänger-Studierende.pdf (06/23)
- ^{xxii} Meyer, Nikolaus: Trendstudiengang Soziale Arbeit?! Statistische Daten und ihre professionstheoretische Relevanz. Soziale Passagen (10/2018), S. 299 - 308
- ^{xxiii} siehe: xxii
- ^{xxiv} Pressemitteilung Gewerkschaft ver.di (2023): Ergebnisse der Studie „Professionelle Krise nach Corona? Steuerungsbedarf in der Sozialen Arbeit nach der Pandemie (CriCo)“: Beschäftigte an der Belastungsgrenze. <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++880eb2f2-c7cb-11ed-a371-001a4a160129> (06/23)
- ^{xxv} Sozial- und Erziehungsberufe: Praxisanleitung (Stand: 02.09.2022): <https://mehr-braucht-mehr.verdi.de/++co++13b8b09c-e185-11ec-97fa-001a4a160129> (06/23)

-
- xxvi Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): Studie zu Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit (2017), S. 49-51: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++22b66946-573c-11e7-a9ce-525400e5a74a> (06/23)
- xxvii s. Pressemitteilung ver.di – xxiv
- xxviii Bundesagentur für Arbeit, Bereich Statistik, Blickpunkt Arbeitsmarkt (04/2019): Akademikerinnen und Akademiker. S. 17
- xxix Feldhoff, Kerstin: Soziale Arbeit als Frauenberuf – geringgeschätzt, gering bewertet!? <https://www.partnerschaftlich.org/themenmagazine/2018-01/soziale-arbeit-als-frauenberuf-gering-geschaetzt-gering-bewertet.html#:~:text=Quasi%20seit%20Jahrzehnten%20liegt%20der,11> (06/23)
- xxx Frauen*DBSH (2020): Corona – die Krise der Frauen* - Und die Auswirkungen auf die Soziale Arbeit als Frauen*profession. <https://www.dbsh.de/der-dbsh/frauen-dbsh/frauenpolitische-stellungnahmen.html> (06/23)
- xxxi Ver.di Studie (2019): Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit im Dienstleistungssektor. <https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/arbeitszeit/++co++eed11622-9009-11e9-95b9-52540066e5a9> (06/23)
- xxxii Die Frauenpolitik der Gewerkschaften: <https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/frauenpolitik-der-gewerkschaften.html> (06/23)
- xxxiii Friedli, Fabienne (2021): Frauen in die Führung – auch in der Sozialen Arbeit! In: Sozial Aktuell
- xxxiv Hochschule Luzern - Schümperli-Keller, Eva (2021): Interview: Interdisziplinarität in der Sozialen Arbeit: Selbstbewusst mit anderen Fachpersonen zusammenarbeiten. <https://www.hslu.ch/de-ch/soziale-arbeit/ueber-uns/aktuell/2021/06/21/interdisziplinaere-zusammenarbeit-in-der-sozialen-arbeit/?s=email> (06/23)
- xxxv Broschüre "Unser Sozialstaat - Zukunft gerecht gestalten!" <https://wipo.verdi.de/publikationen/++co++57183c20-b7b2-11eb-aa4e-001a4a160119/> (06/23)