



Regens-Wagner-Stiftungen · Direktion  
Kardinal-v.-Waldburg-Str. 1 · 89407 Dillingen



**Regens Wagner**

#### Regens-Wagner-Stiftungen

##### Direktion

Stiftungsvorstand: Kardinal-v.-Waldburg-Str. 1  
Rainer Remmele 89407 Dillingen  
Gerhard Reile Telefon: 09071 502-505  
Matthias Bühler Telefax: 09071 502-515

E-Mail: direktion-dillingen@regens-wagner.de  
Internet: www.regens-wagner.de

Ansprechpartner  
Direktor Rainer Remmele

Durchwahl  
09071 502-505

Sitz  
der Regens-Wagner-  
Stiftungen

Dillingen  
Erlkam  
Hohenwart  
Holnstein  
Lauterhofen  
Lautrach  
Michelfeld  
Zeil

Datum 06.12.2022/FS/BW

## Forderungen der Regens-Wagner-Stiftungen an Gesellschaft und Politik hinsichtlich des akuten Arbeitskräftemangels im Bereich des Sozialwesens

### Aktueller Personalmangel trifft auch das Sozialwesen

Die Verantwortlichen der Regens-Wagner-Stiftungen stellen fest:

Der Personalmangel, der aktuell in allen Wirtschaftsbereichen unserer Gesellschaft schmerzlich zu spüren ist, trifft auch in ganz besonderer Weise das Sozialwesen, die Pflege, aber auch die (an diesem Punkt meist vergessene) Eingliederungshilfe.

### Der leergefegte Arbeitsmarkt von Fach- und Hilfskräften hat schwerwiegende Auswirkungen

Die Personalgewinnung stellt die Leistungsanbieter auch im Bereich der Eingliederungshilfe in den letzten Monaten vor große Herausforderungen. Der Rückgang der Anzahl an Fach- und Hilfskräften auf dem Arbeitsmarkt hat weitreichende Auswirkungen: Dienstpläne können nicht mehr wie gewohnt verlässlich geschrieben werden und erfüllt werden. Vertretungen im Krankheitsfall (die Anzahl der Krankheitstage hat sich in den letzten zwei Jahren exorbitant gesteigert!) lassen sich nicht mehr zufriedenstellend organisieren. Neue, zwingend nötige Assistenzangebote können zum Leidwesen der Klientinnen und Klienten, deren Angehörigen und der gesetzlich Betreuenden und der Leistungsträger (Bezirke) nicht entwickelt, aufgebaut und qualifiziert ausgebaut werden. Das Arbeiten (gerade in den Bereichen der Eingliederungshilfe, in denen Schichtdienste, Dienste an Sonn- und Feiertagen unumgänglich sind) wird dadurch noch unattraktiver und treibt den jetzt schon erschreckenden Mangel an Personal weiter in die Höhe. Anders als in vielen Bereichen der Wirtschaft lässt sich im Sozialen die „Produktion“ nicht oder nur schwer steuern oder herunterfahren, geht es doch in erster Linie um die Begleitung und Assistenz von Menschen und nicht um das Herstellen oder den Vertrieb von Gütern. Einziger Ausweg wäre das Kündigen von Dienstleistungen durch die Leistungserbringer. Ein personalbedingtes Zurückfahren an Assistenzangeboten hätte aber verheerende Auswirkungen auf die einzelnen Personen und ihre Lebenswegsentfaltung, aber auch auf unsere Volkswirtschaft und damit auf eine gesamtgesellschaftliche Entwicklung. Familiäre Unterstützungsangebote wären noch stärker als bisher gefordert. Dies geht aber nur mit entsprechenden zeitlichen Ressourcen der Angehörigen. Arbeitsverhältnisse müssten womöglich gekündigt werden, damit die Begleitung eines Familienangehörigen ohne professionelle Unterstützung gewährleistet werden könnte.

Vertretung von  
Regens Wagner:

Absberg  
Burgkunstadt  
Dillingen  
Erlkam  
Glött  
Hohenwart  
Holnstein  
Holzhausen  
Lauterhofen  
Lautrach  
Michelfeld  
München  
Rottenbuch  
Zeil

Regens Wagner  
Ungarn

Sparkasse Dillingen-Nördlingen  
IBAN DE27722515200000065005  
BIC BYLADEM1DLG

VR-Bank Donau-Mindel eG  
IBAN DE24720690430000506710  
BIC GENODEF1GZ2

Hypo Vereinsbank Dillingen  
IBAN DE94720200706090201334  
BIC HYVEDEMM408

Rechtsträger:  
Regens-Wagner-Stiftung  
Dillingen  
St.Nr. 152/110/30116  
USt-IdNr. DE127509762

### **Der Arbeitskräftemangel im Sozialwesen ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung**

Von daher weisen wir darauf hin, dass der Arbeitskräftemangel eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung darstellt. Nur gemeinsam, nur unter der Aufbietung aller Kräfte und Möglichkeiten unserer Gesellschaft und unseres Gemeinwesens, können Lösungen ange-dacht und gefunden werden. Zur Überwindung des Arbeitskräftemangels braucht es kurzfristige, aber auch langfristige Wege und Lösungsangebote.

### **Positive Bewertung der Arbeit im Bereich des Sozialen ist zwingend erforderlich**

In unserer Gesellschaft fehlt es immer noch an einer grundsätzlich positiven und wertschätzenden Bewertung der Arbeit im Bereich des Sozialen. Jugendliche und Erwachsene, die einen Sozialberuf anstreben, erfahren nicht selten, dass ihre Berufswahl weniger Bestätigung und Anerkennung hervorruft als ein Beruf in anderen Bereichen: Das willst du wirklich machen? Du hast doch so ein gutes Zeugnis! Woanders könntest du doch mehr verdienen. Da musst du ja am Abend und am Wochenende arbeiten.

Eine Gesellschaft, die in dieser Weise sozialen Berufen kritisch begegnet, wird in Zeiten eines Arbeitskräftemangels kaum Menschen motivieren können, auf diesen Feldern beruflich einzusteigen. Ein solches Denken und eine solche Haltung hat aber gravierende Folgen für die Entwicklung unserer Gesellschaft und unserer wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. So braucht es dringend ein öffentliches Bekenntnis und eine öffentliche Wertschätzung aller sozialen Berufe. Dazu braucht es geeignete Werbemittel und die nötigen Finanzmittel für eine positive Darstellung und Präsentation der einzelnen Berufe bzw. Berufsbilder.

Dazu braucht es aber auch eine sichtbare und spürbare Anerkennung und Wertschätzung durch die Gesellschaft. Warum sollten Menschen in sozialen Berufen nicht den Vorteil einer Vergünstigung beim Öffentlichen Nahverkehr oder eine Bevorzugung bei der Organisation der Kinderbetreuung oder bei der Zuweisung von Kommunalen Wohnangeboten genießen.

### **Ein Allgemeines (verpflichtendes) Soziales Jahr ist zeitnah einzuführen**

Zur Anerkennung und Wertschätzung einer Tätigkeit im Sozialen Bereich beitragen könnte auch ein Allgemeines (verpflichtendes) Soziales Jahr. Eine Gesellschaft, die ihre sozialen Aufgaben nicht von sich aus, von innen heraus angehen und bewerkstelligen kann, hat kaum noch die Kraft, Gesellschaft im umfassenden Sinn zu sein. Über den direkten Kontakt in ganz unterschiedliche Felder der Sozialbereiche könnten Ängste abgebaut, persönliche Talente entdeckt und gefördert und soziale Notwendigkeiten erkannt und wahrgenommen werden. Ohne eine Verwurzelung des Sozialen in der Mitte unserer Gesellschaft werden wir auch die anderen Aufgaben und Probleme nicht lösen können.

### **Berufsbild Heilerziehungspfleger / Heilerziehungspflegerin muss bekannter und attraktiver werden**

Während noch verhältnismäßig viele Menschen einen direkten Kontakt zu einer Erzieherin, zu einem Erzieher über ihre eigene Zeit im Kindergarten oder in der KITA haben, während sich viele unter dem Berufsbild Pflegerin / Pfleger oder Gesundheitsassistentin / Gesundheitsassistenten etwas vorstellen können, ist für einen Großteil der Bevölkerung das Berufsbild des Heilerziehungspflegers, der Heilerziehungspflegerin völlig diffus oder gänzlich unbekannt. Dies muss sich dringend ändern. Dieser hochqualifizierte



Ausbildungsberuf mit seinen breitangelegten Kompetenzfeldern braucht dringend eine bundesweite Imagekampagne. Viele Schulen hätten durchaus noch Kapazitäten im Blick auf eine angestrebte Ausbildung.

### **Vergleichbare Ausbildungsbedingungen müssen hergestellt werden**

Damit die Ausbildung zum Berufsbild HEP attraktiv bleibt, braucht es vergleichbare Ausbildungsbedingungen. Es kann nicht sein, dass die Ausbildung zum Heilerziehungspfleger/ zur Heilerziehungspflegerin 5 Jahre anstelle von 4 Jahren bei Erzieherinnen und Erziehern dauert.

Im Blick auf die Ausbildung von Kinderpflegerinnen / Heilerziehungspflegehelfer an den Berufsfachschulen muss die Frage erlaubt werden, ob es angesichts des Personalmangels notwendig ist, dass die Schülerinnen und Schüler mit der Berufsausbildung zwingend automatisch die Voraussetzungen für den Mittleren Bildungsabschluss erwerben müssen. Viele praktisch begabte Auszubildende scheitern auf Grund ihrer Englischkenntnisse an einem Berufsabschluss (Absolventinnen und Absolventen, müssen im Abschlusszeugnis einen Gesamtdurchschnitt von 3.0 und mindestens ausreichend Kenntnisse in Englisch nachweisen können.)

### **Gewinnung von ausländischen Arbeitskräften ist mittel- und langfristig unumgänglich**

Langfristig ist eine Entbürokratisierung der Prozesse bei der Gewinnung von ausländischen Arbeitskräften aus Lateinamerika, Afrika und Asien zu erreichen. Es braucht eine großzügige Willkommenskultur und die zielführende Nutzung aller Bildungsangebote, die schon jetzt aus Mitteln des Staates finanziert und bereitgestellt werden. Hier müssen länderübergreifend berufliche Qualifikationen gemeinsam entwickelt und gegenseitig anerkannt werden. Wir brauchen vergleichbare Ausbildungsangebote und -strukturen, in den Entwicklungsländern und bei uns. Auch hier gilt es dafür zu sorgen, dass schon im Vorfeld einer Anwerbung ein ausreichendes Angebot an Deutschkurze auf B2-Niveau aufgebaut, vorgehalten und beworben wird. Und dann benötigen wir zentrale Strukturen, die den Menschen im Blick auf ihre gewünschte Einwanderung gut und zielorientiert begleiten und unterstützen.

### **Gelingende Integration von ausländischen Arbeitskräften als Voraussetzung für ein gelingendes berufliches Engagement**

Neben der administrativen, bürokratischen Eingliederung in unser Land braucht es auch gute Angebote im jeweiligen Sozialraum, der es zukünftig ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erleichtert, Fuß zu fassen. Ein geeigneter Wohnraum, eine attraktive Kinderbetreuung, ein breites Angebot an Integrationsmöglichkeiten sind nur einige Beispiele, die Menschen aus anderen Ländern hier bei uns heimisch werden lassen. Nur wenn sie sich wirklich angekommen und daheim fühlen, werden sie langfristig mit ihrer Arbeitskraft für unsere Gesellschaft zur Verfügung stehen. Integration ist kein Almosen. Integration ist in unser aller Interesse. Beide Seiten haben hier eine eindeutige Bringschuld. Keine Seite darf es bei Forderungen an das Gegenüber belassen.



### **Zusammenfassung: Thesen und Forderungen der Regens-Wagner-Stiftungen**

- Der aktuelle und zukünftige Personalmangel trifft in ganz besonderer Weise das Sozialwesen, und hier vor allem die Pflege und die Eingliederungshilfe.
- Das Fehlen von Fach- und Hilfskräften hat schwerwiegende Folgen im Blick auf die Attraktivität der Arbeitsplätze, die Lebensentwicklung der Klientinnen und Klienten und die Volkswirtschaft ganz allgemein.
- Der Arbeitskräftemangel ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung und kann nur mit gemeinsamen Anstrengungen aller Beteiligten behoben werden.
- Die Arbeit im Bereich des Sozialen braucht uneingeschränkte gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung. Diese Anerkennung und Wertschätzung muss sich auch in konkreten Vergünstigungen und Vorteilen der Betroffenen widerspiegeln.
- Ein Allgemeines (verpflichtendes) Soziales Jahr bietet neben vielen anderen Chancen die Möglichkeit, Menschen mit unterschiedlichen beruflichen Angeboten der Sozialwirtschaft in Beziehung zu bringen, berufliche Talente zu entdecken und zu fördern.
- Das Berufsbild Heilerziehungspflege muss in der Öffentlichkeit präsent sein. Dazu braucht es eine attraktive Bewerbung in den unterschiedlichsten Medien.
- Die Länge der Ausbildungszeit muss sich an vergleichbare Berufe (z.B. Erzieherinnen / Erzieher) anpassen.
- Die fachliche Qualifikation steht im Mittelpunkt. Der Erwerb eines mittleren Bildungsabschlusses darf Menschen mit praktischen Fähigkeiten nicht am Erreichen eines Berufsabschlusses Heilerziehungspflegehelferin / -helfer hindern.
- Mittel- und langfristig muss die Gewinnung ausländischer Arbeitskräfte ein Ziel sein.
- Berufliche Qualifikationen müssen länderübergreifend entwickelt und gegenseitig von den betreffenden Staaten anerkannt werden.
- Eine ehrliche, großzügige Willkommenskultur erleichtert die Integration der ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sorgt für eine langfristige Freude am Beruf und für eine Erfüllung im Beruf.

Für die Regens-Wagner-Stiftung

Direktor Rainer Remmele

Vorstandsvorsitzender  
der Regens-Wagner-Stiftungen