



# Für ein starkes Sozial- und Gesundheitswesen in Baden-Württemberg

Handlungsforderungen 2022 zur Sicherung und Gewinnung von Personal

(Februar 2022)



**Fakultätentag Sozial- und  
Gesundheitswesen Baden-  
Württemberg**



**Bundesagentur für Arbeit**  
Regionaldirektion  
Baden-Württemberg

bringt weiter.

# 1. Kurzfristige Handlungserfordernisse 2022

Neben dem ohnehin erforderlichen Ausbau der Angebote aufgrund der demografischen und gesellschaftlichen Entwicklungen sind in Baden-Württemberg **kurzfristige Maßnahmen und Entwicklungen zur Sicherung der Fachkompetenz im Sozial- und Gesundheitswesen** einzuleiten. Ohne diese sind nicht nur das Gemeinwohl der Bürger\*innen, sondern auch volkswirtschaftlich bedeutsame Service- und Unterstützungsfunktionen der Wohlfahrtspflege (z. B. im Bereich Pflege, Kinderbetreuung, Kinder-, Jugend-, Alten- und Eingliederungshilfe) gefährdet.

Die Partner der **Konzertierten Aktion** fordern daher **eine ressortübergreifende Zusammenarbeit und ein interministerielles Engagement:**

## ➤ **Ausbau „Fundament“ Fachkräfte und „komplementäre Kompetenzen“**

### ▪ **Flächendeckende Sicherung von Ausbildungs- und Schulplätzen**

Im Flächenland Baden-Württemberg sind neue Rahmenbedingungen erforderlich, um Kurse – wie in der Heilerziehungspflege oder Hauswirtschaft – mit kleineren Klassen zu starten, da sonst die Wege zum Ausbildungsplatz zu weit werden. Auch Schulgeldfreiheit oder die Vergütung vorgeschriebener Praktika sind angesichts des wachsenden Bedarfs zu gewährleisten.

### ▪ **Einführung generalistischer Pflegeassistenten-/Pflegehilfeausbildung**

Die Umsetzung der ab Juli 2023 vorgeschriebenen Personalbemessungsverfahren erfordert – neben den Pflegefachkräften – vor allem Personal mit komplementären Kompetenzen auf unterschiedlichen Niveaus. Nur mit einer notwendigen Infrastruktur zur Qualifizierung auf Pflegequalifikationsniveau 3 sind die gesetzlichen Vorgaben in Baden-Württemberg zu erfüllen.

### ▪ **Landesstrategie professionelle Hauswirtschaft**

Während sich der Bedarf an professioneller Hauswirtschaft aufgrund der demografischen und gesellschaftlichen Entwicklungen bis 2050 mindestens verdoppeln dürfte, hat sich die Zahl der Ausbildungsverträge innerhalb von zehn Jahren fast halbiert. Es braucht dringend eine Landesstrategie, wie professionelle hauswirtschaftliche Kompetenzen für die quantitative und qualitative Versorgung der Bürger\*innen – nicht nur in Einrichtungen und Diensten der Wohlfahrtspflege – zu sichern sind.

### ▪ **Hochschulfortprogramme „Professionalisierung und Generationswechsel Soziale Arbeit“**

Mit dem zunehmenden Bedarf an akademisch ausgebildetem Personal und dem anstehenden Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge ist mit Schließungen in allen Handlungsfeldern der Wohlfahrtspflege zu rechnen. Um die systemrelevanten Dienste und Einrichtungen in Baden-Württemberg aufrecht erhalten zu können, muss die Politik das Angebot der im Fakultätentag Sozial- und Gesundheitswesen Baden-Württemberg (FSG-BW) organisierten Hochschulen für Angewandte Wissenschaften annehmen, ihr Studienangebot auszuweiten.

## ➤ Steigerung der Attraktivität der Sozial- und Gesundheitswirtschaft

- **Förderung der beruflichen Orientierung für Aufgaben der Wohlfahrtspflege**  
Um junge Menschen auf die vielfältigen Ausbildungs-, Studien- und Beschäftigungsmöglichkeiten der Wohlfahrtspflege aufmerksam zu machen, bedarf es einer öffentlich geförderten, flächendeckenden, verbände- und trägerübergreifenden Internet-Datenbank mit Hospitations-, Praktikums-, Ausbildungs- und Freiwilligendienstplätzen im Sozial- und Gesundheitswesen.
- **Förderung von spezifischem Ausbildungs- und Studienmarketing an Schulen**  
Aufgrund der besonderen Ausbildungs- und Qualifizierungsstrukturen für die Handlungsfelder der Wohlfahrtspflege ist zudem ein landesweites branchenspezifisches Botschafter\*innensystem (z.B. für Ausbildungen, Studiengänge und Freiwilligendienste) zu installieren.
- **Einbindung der Wohlfahrtspflege als Ausbildungs- und Arbeitgeber**  
Der Ausschluss der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege an Landesprogrammen zur Förderung von Ausbildung und Qualifizierung muss endlich überwunden werden. Die Erwerbsbeteiligung der Bürger\*innen in allen Branchen hängt maßgeblich von deren Sicherstellung – beispielsweise von Kinderbetreuung und Pflege – ab.
- **Gewinnung ausländischer Auszubildender/ Fachkräfte**  
Nicht nur die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen sind in Baden-Württemberg zu verbessern, sondern auch die Willkommenskultur und Unterstützung für einen dauerhaften Aufenthalt. Das branchenrelevante „Welcome Center Sozialwirtschaft“ benötigt schnellstens eine auskömmliche Förderung, um den Diensten der Wohlfahrtspflege erhalten zu bleiben.

## ➤ Gestaltung eines passgenauen zukunftsfähigen Personalmix

- **Modellprojekte zur Entwicklung von innovativen Ansätzen in multiprofessionellen Teams mit unterschiedlichen Kompetenzniveaus**  
Die öffentliche und freie Wohlfahrtspflege sucht engagiert nach Möglichkeiten, Qualität und Handlungsfähigkeit unter immer anspruchsvolleren Rahmenbedingungen zu gewährleisten. Über Modellprojekte und deren wissenschaftliche Begleitung in unterschiedlichen Helfefeldern sollte gelingende Praxis erfasst, ausgewertet und zugänglich gemacht werden.
- **Förderung von Quer-, Direkt- und Wiedereinsteigerprogrammen**  
Schon lange werden niederschwellige Programme für Fachkräfte und Interessierte gefordert, die nach Elternschaft, Pflegezeit oder aus anderen Gründen zeitweilig aus dem Berufsfeld ausgestiegen sind oder ihr Interesse für das Sozial- und Gesundheitswesen (wieder) entdecken. Es braucht landeseinheitliche, länderübergreifende Verfahren, bereits vorhandene Kompetenzen anzuerkennen und die Qualifizierung für weitere, erforderliche und sinnvolle Kompetenzen zu erleichtern.
- **Transparenz Entwicklungs-, Einsatz- und Karrierewege in der Wohlfahrtspflege**  
Weiterhin dominieren Bilder einer Berufs- und Abschlussorientierung die ordnungsrechtlichen Rahmenbedingungen der Wohlfahrtspflege. Eine konsequente Orientierung an Kompetenzen und Kompetenzniveaus (z. B. in der Landespersonalverordnung oder KitaVO) dürfte zur Transparenz von Entwicklungs- und Karrierewegen sowie zu einem passgenaueren Einsatz beitragen. Zudem erleichtert die Orientierung an Kompetenzen die berufliche Mobilität und den Wechsel in angrenzende Beschäftigungsfelder.

## 2. Fazit und Ausblick

Die Leistungsfähigkeit der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege ist grundlegend für das Funktionieren unserer Gesellschaft. Dies hat die Corona-Pandemie nochmals besonders deutlich vor Augen geführt. Damit wir weiter auf sie bauen können, sind konkrete personalpolitische Maßnahmen erforderlich. Hierfür ist Zusammenarbeit gefragt. Es braucht Strategien und Konzepte für das gesamte Sozial- und Gesundheitswesens. Damit dies gelingen kann, müssen Bund, Länder, Kommunen, Verbände und Hochschulen umgehend gemeinsam an einem Strang ziehen.

Eine zukunftsgerechte Sicherung der Pflege, die Schaffung einer inklusiven Kinder- und Jugendhilfe, sowie die Förderung von Gleichberechtigung und Teilhabe zählen zu den drängendsten und größten Herausforderungen. Um diese anpacken zu können, brauchen wir deutlich mehr qualifiziertes Personal sowie neue Konzepte zur Leistungserbringung durch – zunehmend interkulturell zusammengesetzte – Teams unterschiedlicher Qualifikationen und Kompetenzniveaus. Beides wird nur gelingen, wenn die Wohlfahrtspflege durch klare Entwicklungs- und Karriereperspektiven an Attraktivität gewinnt.

Die Zukunft des sozialen Gesundheits- und Sozialwesens in Baden-Württemberg ist akut gefährdet. Umso wichtiger ist es, jetzt zu handeln und gemeinsam gute Lösungen zu finden.

## Kontakt

Landesarbeitsgemeinschaft der öffentlichen und der freien Wohlfahrtspflege in Baden-Württemberg  
Geschäftsstelle  
Lindenspürstraße 39  
70176 Stuttgart



<https://lag-oeffentliche-und-freie-wohlfahrtspflege-bw.de/>



0711/ 6375-205



geschaeftsstelle@lagoefw-bw.de