



EINE INITIATIVE DES
THÜRINGER PFLEGEPAKTES
www.pflege-braucht-helden.de

LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Thüringen e. V.



Stellungnahme der LIGA Thüringen zum Fragenkatalog im Anhörungsverfahren Fachkräfteentwicklung in Thüringen: Beschäftigte halten, bilden und fördern

- **Ds. 6/5554** -

(Stand: 03.08.2018)

Vorbemerkung zu den folgenden Ausführungen

Wesentliches Anliegen der in der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege e.V. organisierten Verbände ist der Wunsch an die Politik, gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die es ermöglichen, Fachkräfte auszubilden, zu qualifizieren und zu binden.

Dazu bedarf es insb. rechtlicher Regelungen für deutlich verkürzte und angemessene vergütete schulische Ausbildungen, für Quereinsteiger insb. für ältere Interessenten und Rahmenbedingungen, die mehrstufige Qualifizierungen auch berufsbegleitend ermöglichen.

Es gilt Abbruchquoten zu senken, in dem langfristig Begleitung in Ausbildung und Berufseinstieg rechtlich ermöglicht werden.

Zu Drucksache 6/5554:

1. Wie schätzen Sie die Fachkräfteentwicklung in Thüringen im Allgemeinen ein und welche Herausforderungen sehen Sie speziell in Ihren Arbeitsfeldern? Welche Faktoren haben dabei besonderen Einfluss? Welchen Handlungsbedarf sehen Sie?

Die Fachkräfteentwicklung in der Wachstumsbranche Sozialwirtschaft benötigt dringend eine Lobby und Unterstützung als Branche insgesamt.

Wesen der Arbeit in dieser Branche ist die Tätigkeit für Menschen und durch Menschen. Ohne Fachkräfte ist dies nicht zu leisten. Digitalisierung kann Fachkräfte nur unterstützen, nie ersetzen.

Die Sozialwirtschaft stellt mit ihren Angeboten (u.a. Kinderbetreuung, Altenhilfe und Pflege) selbst schon einen bedeutenden Wirtschaftsfaktor dar. Zudem ermöglicht sie anderen Branchen eine Steigerung ihrer Attraktivität, indem sie durch ihre Leistungen, z.B. Kita, Erziehung und Pflege, die Mitarbeitenden anderer Branchen unterstützt und ihnen eine Beschäftigung in Thüringen ermöglicht.

Überdies wirken die Angebote der Sozialwirtschaft als integrative Kräfte in der Gesellschaft.

Der Mangel an Pflegepersonal steht häufig als Sinnbild für die Sozialwirtschaft. Dabei werden die weiteren Berufsgruppen, wie z.B. Heilerziehungspflege und Erziehung, sowie Hochschulabschlüsse in der Sozialen Arbeit und das Lehramt nur nebensächlich betrachtet. Dies ist fatal.

Der Fachkräftemangel in der gesamten Branche ist immer deutlicher spürbar und erkennbar. Häufig bleiben Stellen über Monate vakant.

Bedeutsam ist es also, die Debatte nicht nur auf die Pflegeberufe zu verkürzen. Auch in anderen Handlungsfeldern der Sozialwirtschaft gibt es große Herausforderungen im Hinblick auf Fachkräftemangel und unzureichende Personalausstattung.

Die Fachkräftesituation in der Sozialwirtschaft in Thüringen ist mittlerweile so prekär, dass nahezu kein Unterschied mehr zwischen ländlichem Raum und städtischen Ballungsräumen zu erkennen ist.

In Grenzregionen (z.B. WAK oder SOK) gehen Fachkräfte in benachbarten Bundesländern arbeiten und in Städten findet man kaum geeignetes Personal.

Die Attraktivität der Branche ist deshalb kurzfristig deutlich spürbar zu erhöhen:

Die Sozialwirtschaft bietet in weiten Teilen inhaltlich sehr interessante **Arbeitsfelder**. Die zum Teil schlechten Rahmenbedingungen in der Finanzierung von Personalstellen einhergehend mit hohen Anforderungen an Qualifikationsvoraussetzungen wirken jedoch unattraktiv, zumal oft nur Teilzeitbeschäftigung (in nicht wirklich existenzsicherndem Umfang) angeboten werden kann.

Die tarifgerechte Entlohnung der Fachkräfte hat sich z.T. verbessert. Hier lohnt jedoch auch eine detailliertere Betrachtung.

So können z.B. im Handlungsfeld **Frauen, Familie und Beratungsstellen**

Verwaltungsfachkräfte nur stundenweise beschäftigt bzw. schlecht bezahlt werden, weil die Abrechnung gemäß der Förderrichtlinien/Verordnung unter Verwaltungskostenpauschale läuft bzw. gar nicht gefördert wird.

Durch die Kostensatzverhandlungen können regelmäßige Tarifierpassungen nicht in allen Einrichtungen unverzüglich sichergestellt werden, da die Kostenträger die Anpassungen mitunter gesondert thematisieren und separat verhandeln.

Gut ausgebildete **Fachkräfte** stellen hohe Anforderungen an Träger, sind ambitioniert, fangen erstmal an um z.B. den Einstieg zu finden bzw. abzuwarten, ob Rahmenbedingungen sich verbessern und ihnen zusagen. Sie verlassen die Einrichtung aber auch schnell, wenn wenig Entwicklungsperspektiven angeboten werden (finanzielle, fachlich, bezahlte Fortbildungen etc.).

Die Akquise neuen Personals stellt sich als besonders schwierig dar. Exemplarisch hierzu folgende Beispiele:

- in der Erziehungshilfe.
Dort müssen die Mitarbeitenden mit problembelasteten schwierigen Jugendlichen und im Schichtdienst arbeiten und benötigen Unterstützung in Form von Gesundheitskursen;
- in Kitas müssen Personalengpässe (z.B. aufgrund von Beschäftigungsverboten, Krankheiten, Urlaub etc.) durch Notfallpläne abgedeckt werden. Es ist schwierig, kurzfristig Ersatz für pädagogische Fachkräfte zu finden. Dieses hat wiederum Auswirkungen auf die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der anderen Fachkräfte.

In diesem Zusammenhang wäre es auch hilfreich, personelle Ressourcen für Personalentwicklung und Rekrutierung über die Kostensätze refinanziert und damit überhaupt ermöglicht zu erhalten.

Die Teilhabebedarfe von Menschen mit Behinderungen und Menschen mit psychischen Erkrankungen benötigen gut ausgebildete und gut entlohnte Fachkräfte. Dafür sind u.a. die Berufsbilder von Heilerziehungspfleger/innen, Heilpädagoginnen, spezialisierte Assistenzfachkräfte wie der/die Taubblindenassistent/in deutlich zu stärken – gerade auch mit Blick auf die Herausforderungen, die die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes von den Leistungserbringern fordert.

Die Qualität und Passgenauigkeit der Ausbildung und der AbsolventInnen von Fachschulen wird von den Trägern als immer schlechter eingeschätzt. Hier kann z.B. helfen, dass Träger der Praxis an den Lehrplankommissionen beteiligt werden.

Für alle Schularten ist ein Lehrermangel festzustellen. Freie Schulen und insbesondere Berufsbildende Schulen sind hiervon stark betroffen. Nach wie vor gibt es keinen Zugang zu didaktisch/pädagogischen Weiterbildungen für Seiteneinsteiger als Lehrkräfte im Schulunterricht für freie Träger. Von der entsprechenden Weiterbildung des Thillms sind Seiteneinsteiger freier Träger ausgeschlossen. Laut Thüringenplan „Zukunft Schulen“ sollen nun die freien Träger in Eigenverantwortung und selbstfinanziert für eine entsprechenden Weiterbildung von Seiteneinsteigern sorgen. Aktuell gibt es diese nicht, zumindest keine die eine Anerkennung durch das zuständige Schulamt garantiert. Auch sollten im Sinne höherer Praxisorientierung Lehrbeauftragungen für Praktiker ohne die aktuellen Hürden (Auflagen einer zusätzlichen pädagogischen Qualifizierung, Hospitationen mit umfänglicher Stundenvorbereitung) ermöglicht werden.

Die schulischen Ausbildungen benötigen ein höheres Ansehen, deutlich höheren Praxisbezug und praktikablere Zugänge z.B. für Abiturienten und Quereinsteiger sowie Lernende in Familienphase.

Zudem bietet sich die erhöhte Bereitstellung von **Praktikumsplätzen** an, was bisher aufgrund der fehlenden Finanzierung und rechtlicher Hürden nur schwierig möglich ist. So wird z.B. das Berufsanerkennungsjahr für Erzieher in Thüringen nur in Kitas finanziert, nicht bei Trägern anderer Einsatzfelder.

Es wird auch nicht für Schüler aus anderen Bundesländern finanziert, die das Berufsanerkennungsjahr in Thüringen ableisten wollen.

Der Quereinstieg ist zu erleichtern – z.B. durch Verdienstmöglichkeit während der Qualifizierung.

Auch die Schulgeldzahlung ist nicht mehr zeitgemäß. Es braucht auch für soziale Berufe eine Ausbildungsvergütung oder ein Stipendium für Fachschulen.

Eine Verkürzung der Ausbildungszeiten gerade auch im berufsbegleitenden Bereich ist nötig, 4 – 4,5 Jahre Ausbildungszeitraum sind viel zu lang.

Herausforderungen in speziellen Handlungsfeldern der Sozialwirtschaft sind im Bereich **Eingliederungshilfe**:

Faktoren allgemein:

- Inklusion umsetzen,
- Umsetzung des BHTG in Verbindung mit den Pflegestärkungsgesetzen I + II

Faktoren konkreter:

- Umwandlungsprozesse von stationären in ambulante Angebote (Herausforderung für Träger, Mitarbeiter und die Menschen mit Behinderung)
- personenzentrierte Leistungen, mehr Sozialraumorientierung
- noch keine ausreichenden Angebote für alt gewordene Menschen mit Behinderung
- Veränderungen der fachlichen Anforderungen durch verstärkten Einsatz von Hilfskräften
- betriebswirtschaftliche Betrachtung der zu erbringenden Leistung und der Nachweis von Erfolg rücken immer mehr in den Vordergrund; Bedarf: mehr Nachweis und starke Argumentationskraft bei der Darstellung der zu erbringenden Leistung

Handlungsbedarfe

Sozialpolitischer Bedarf:

- deutlich höhere Anerkennung der Behindertenhilfe

Konkretisierung und Weiterbildungsbedarf:

- Qualifizierung von HEP zu Pflegekräften um den zunehmenden Pflegebedarf decken und abrechnen (ambulant und Teilstationär) zu können.
- Qualifizierung für nichtqualifizierte Assistenz (kompensatorische Leistungen)
- Betriebswirtschaftliche Themen
- Vermieterrolle

Im Bereich ***Kinder- und Jugendhilfe***

Herausforderungen

- Eine Flexibilisierung im Umgang mit dem Fachkräftegebot ist nötig.
So könnten z.B. Möglichkeiten geschaffen werden, dass Träger Kinderpfleger und Sozialassistenten beschäftigen können (kostenträgerseitig) mit der Auflage zur berufsbegleitenden Ausbildung zum Erzieher/HEP/Ergotherapeut etc.
- Die offiziellen Statistiken des TMBJS und des TLS spiegeln nur unzureichend die bereits aktuell angespannte Fachkräftesituation wieder.
- Verbesserung des Personalschlüssels ist notwendig.
- Etablierung von Kita-Sozialarbeit – die Fachkräfte in den Einrichtungen sind den Multiproblemlagen oft nicht gewachsen und dafür nicht ausgebildet. Dies bedingt die Förderung von multiprofessionellen Teams.
- Ausbau von betrieblichem Gesundheitsmanagement.
- Verbesserung der Vor- und Nachbereitungszeit.

Für den Bereich **Altenhilfe und Pflege** verweisen wir auf die ausführlichen Stellungnahmen der in der LIGA organisierten Verbände.

2. Inwieweit bestehen aus Ihrer Sicht in Thüringen in einzelnen Berufen Engpässe in der Fachkräfteversorgung und wo sind künftig aufgrund der demografischen Entwicklung und der Trends im Berufswahlverhalten Engpässe zu erwarten?

Personalengpässe bestehen in der gesamten Sozialwirtschaft.

Verschärfungen in der Situation sind besonders zu erwarten für die Berufe, für die eine schulische Ausbildung absolviert werden muss, insb. die Pflegefachkräfte, Erzieher, Heilerziehungspfleger, Heilpädagogen sowie Lehrkräfte für diese Ausbildungsgänge.

Im Berufswahlprozess gewinnen insb. folgende Punkte zentrale Bedeutung:

- Arbeitszeitgestaltung, insb. sinkender Wunsch nach Vollzeitbeschäftigung, Schicht- und Wochenenddiensten und gut erreichbare Arbeitsorte
- Forderungen nach ergänzenden Arbeitgeberleistungen, z.B. im Gesundheitsbereich

3. Mit welchen Maßnahmen können die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen im Freistaat aus Ihrer Sicht verbessert werden, Arbeitnehmer für die Aufnahme einer Beschäftigung in Thüringen gewonnen und die Attraktivität der Beschäftigungsverhältnisse in Thüringen erhöht werden? Kennen Sie Strategien aus anderen Bundesländern, welche sich auf Thüringen übertragen ließen?

Hierzu verweisen auf die Ausführungen zu Frage 1.

Zudem ergänzen möchten wir folgendes:

- Häufig ist in ländlichen Strukturen der öffentliche Nahverkehr nicht ausreichend ausgebaut. Nicht alle Fachkräfte der Sozialwirtschaft besitzen eigene PKWs. Es bedarf eines Ausbaus des öffentlichen Nahverkehrs.
- In den Städten sind die Mieten hoch und steigen vermutlich weiter. Dies kann für Fachkräfte in der Sozialwirtschaft eine erhebliche finanzielle Belastung darstellen. In München gibt es z.B. für im öffentlichen Dienst tätige eine Ballungsraumzulage. Denkbar wäre auch für Thüringer Städte mit hohem Mietzins, wie Erfurt oder Jena, eine Ballungsraumzulage für Beschäftigte in der Sozialwirtschaft anzubieten.
- Für Eltern kleiner Kinder, insbesondere Alleinerziehende, könnten Betriebs-Kitas von Interesse sein. Hier wäre beispielsweise Kooperationen zwischen Arbeitgebern und Kitaträgern aus dem Bereich der Wohlfahrtsverbände denkbar.
- Strategien zur Unterstützung von Familien zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf:
 - z.B. angepasste Arbeitszeiten für Mütter und für Väter an die jeweilige Phase der Elternschaft.
- Teilnahme an Projekten und Öffnung für „Mehr Männer in Kitas“, oder „Chance Quereinstieg“ – Thüringer ist eines der wenigen Bundesländer, das bei letzterem Modellprojekt nicht teilgenommen hat.
- Zahlreiche Studiengänge werden ins Leben gerufen, die von den Kostenträgern nicht als Fachkraftabschlüsse anerkannt werden. Dies hilft weder den AbsolventInnen noch den Unternehmen der Sozialwirtschaft.
- Langjährige einschlägige ehrenamtliche Tätigkeiten und Erfahrungen könnten auf die Ausbildungszeiten angerechnet werden und somit einen Quereinstieg erleichtern.
- Strategien aus anderen Bundesländern:
 - Optiprax Erzieherausbildung - ein Modellversuch des Kultusministeriums Bayern, Modellprojekt für Quereinsteiger, Ausbildungsdauer 3 Jahre mit Ausbildungsvergütung <https://www.erzieherin-ausbildung.de/praxis/ausbildung-studium/optiprax-erzieherausbildung-ein-modellversuch-des-kultusministeriums>.)

4. Welchen Stellenwert messen Sie den vorhandenen Arbeitsbedingungen in Thüringer Unternehmen hinsichtlich Entlohnung, Arbeitszeit und Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Gewinnung, der Entwicklung und der Sicherung von Fachkräften bei und wo sehen Sie Handlungsbedarfe?

Die Arbeitsbedingungen haben einen hohen Stellenwert in Bezug auf Finden und Halten von Mitarbeitenden in der Sozialwirtschaft.

Als wesentliche Punkte werden von den Vertretern aus den verschiedenen Handlungsfeldern hervorgehoben:

- (tarif-)gerechte Entlohnung in Kombination mit weiteren Rahmenbedingungen (Familienfreundlichkeit, Zuschüsse zur Kinderbetreuung, Unterstützung der psychischen und physischen Gesundheit durch BGM-Maßnahmen ...)
- Aufstiegschancen bzw. Möglichkeit der Verantwortungsübernahme
- Flexible, den familiären Bedürfnissen angepasste Arbeitszeiten, besonderer Arbeitszeitausgleich für besonders fordernde Handlungsfelder, z.B. stationäre Erziehungshilfe
- deutlicher Ausbau von Gesundheitsförderungs- und Arbeitsschutzmaßnahmen, sowie von Fort- und Weiterbildungen – dafür notwendig: Anerkennung der Notwendigkeit und finanzielle Unterstützung der Arbeitgeber

5. Wie bewerten Sie die gemeinsame Initiative von Wirtschaft, Gewerkschaften, LIGA der Freien Wohlfahrtspflege, Kammern, der Bundesagentur für Arbeit und der Landesregierung „Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung“?

Die sinnvolle Initiative wird aufgrund der aktuell sich verschärfenden Situation in der Sozialwirtschaft als erweiterungsbedürftig gesehen. In der aktuellen Fassung sind für die Branche erforderliche positive Auswirkungen nicht in gewünschter Form und im benötigten Zeitrahmen zu erkennen.

Beispielhaft kann aufgeführt werden:

- Die praxisnahe, frühzeitige Berufsorientierung muss weiter ausgebaut werden, insb. die Kooperation mit Unternehmen.
- Die sozialpädagogische Begleitung von benachteiligten Menschen in Ausbildung und Studium ist auszubauen.
- Die Kooperationen von Schule, Jugendhilfe, Wissenschaft, Arbeitsagentur und Wirtschaft ist bedarfsgerecht zu erweitern.
- Die (negativen) Haltungen einzelner Akteure dürfen nicht den gesamten Prozess der Fachkräfteentwicklung einer Region bremsen.

6. Wie bewerten Sie die Arbeitsweltorientierung, Berufsorientierung und die Einstiegsbegleitung ins Berufsleben in Thüringen? Bereiten diese Maßnahmen junge Menschen gut auf die Arbeitswelt vor und welche Maßnahmen sollten ergriffen bzw. verstärkt werden?

Die Berufsorientierung (BO) sollte kontinuierlich in der gesamten Schulausbildung – nicht nur in Praktika – integriert werden, z. B. in einem entsprechenden Unterrichtsfach. Es ist fatal, dass über die geförderten ergänzenden Maßnahmen der BO die sozialen Berufsfelder nicht orientiert werden dürfen.

Die Unternehmen der Sozialwirtschaft benötigen personelle und methodische Unterstützung, um sich als externe Kooperationspartner der BO von Schulen zu etablieren.

Insbesondere im Bereich erzieherische Hilfen sind die AbsolventInnen durch das Studium nicht ausreichend auf das Berufsleben vorbereitet.

Spezielle, längerfristige Qualifizierungsangebote zur Einstiegsbegleitung wären aus Trägersicht sinnvoll. Entsprechende Angebote konnten jedoch aufgrund der geringen

Anmeldezahlen (Teilnahmegebühren zu hoch) in der Vergangenheit noch nicht realisiert werden.

Die Ausbildung und die Praxis müssen sich intensiver miteinander verzahnen (positives Beispiel: im Bereich der Kindertagesbetreuung der Arbeitskreis Theorie-Praxis in Erfurt).

Zeit und Geld für MentorInnen-tätigkeit in der Praxis ist nicht oder nicht ausreichend vorhanden.

7. Wie kann die Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen in Thüringen weiter ausgebaut werden?

Ergänzend zu unseren Ausführungen zu Frage 6 wurde aus der Branche hervorgehoben:

- Gymnasien für die Zusammenarbeit mit Unternehmen und Einrichtungen sensibilisieren, z. B. die regionalen Angebote kennen und auch die Karrierechancen in den einzelnen Branchen,
- Bereits frühzeitig (ab 7. Klasse) mit Praktika (ab 2 Wochen) beginnen,
- Zuschüsse für Unternehmen, die Praktika anbieten,
- Ausbau der Jugendberufsagenturen,
- Stärkung der schulbezogenen Jugendsozialarbeit,
- Entbürokratisierung von Gestaltung von Projekten und Exkursionen,
- Höhere tatsächliche Entscheidungsbefugnis dazu für die Schulleitungen und Pädagogen.

8. Wie schätzen Sie die Attraktivität der dualen Ausbildung für junge Menschen in Thüringen ein? Welche Maßnahmen sollten ergriffen werden, um die duale Ausbildung in Thüringen zu stärken?

In der Sozialwirtschaft wird nicht in dualer Form ausgebildet. Hier finden sich die schulischen Ausbildungen, auch wenn z.B. die Pflegeausbildungen quasi dual anmuten.

Attraktiv wäre für die schulischen Ausbildungen der Sozialwirtschaft die Etablierung einer praxisintegrierten Ausbildung.

Hier bliebe das bisher schon bestehende DQR-Niveau erhalten und die Vorteile einer stärkeren Verzahnung zwischen schulischer Ausbildung und Praxis kommen zum Tragen.

Angeregt wird von Akteuren, die in diesem Feld tätig sind, dass das TMBJS als zuständiges Fachministerium durch einen Modellversuch die Etablierung unterstützen könnte.

Weiterhin von Interesse sind der Ausbau der schulbezogenen Jugendsozialarbeit an berufsbildenden Schulen sowie die Abschaffung der Schulgelder.

9. Welche Rolle spielt Ihrer Meinung nach die Stärkung der dualen Ausbildung, um die Fachkräfteentwicklung in Thüringen positiv zu unterstützen und zu stärken?

Hier verweisen wir auf die Antworten zu Frage 8.

10. a) Wie schätzen Sie die Attraktivität der schulischen Ausbildungsgänge für junge Menschen in Thüringen ein? b) Welche Maßnahmen sollten ergriffen werden, um die Ausbildung in Thüringen zu verbessern?

Zu a) Da die Konkurrenz unter den Ausbildungsberufen steigt, nimmt die Attraktivität der schulischen Ausbildungsgänge ab. Dies ist auch an den Ausbildungsstartzahlen zu erkennen

Neben der fehlenden Ausbildungsvergütung müssen SchülerInnen, welche ihre Ausbildung an privaten berufsbildenden Schulen absolvieren, für die Ausbildung monatlich Kosten tragen.

Gymnasiasten wenden sich vollkommen der schulischen Ausbildung ab und steuern einen Hochschulabschluss an, da die schulischen Ausbildungen in der Sozialwirtschaft aufgrund der Ausbildungsdauer unattraktiv sind.

Zu b) Welche Maßnahmen sollten ergriffen werden, um die Ausbildung in Thüringen zu verbessern?

- Schulische Ausbildungen finanziell entlohnen (Abseits des BAFöG-Regelsatzes)
- Praxisintegriertes System einführen
- Zukunftsperspektiven deutlich kommunizieren
- Ansehen der Ausbildung generell steigern

11. Welche Handlungsbedarfe sehen Sie, um geflüchteten Menschen sowie zugewanderten Menschen bessere Integrationsangebote in Ausbildung und Arbeit anzubieten?

Es wird auf die detaillierten Ausführungen der IBS gGmbH sowie weiterer Akteure verwiesen.

Im Abstimmungsprozess seitens der LIGA wurden als besonders wichtige Handlungsbedarfe ermittelt:

- Qualitativ hochwertige Sprachkurse für alle Geflüchteten anbieten.
- Durchlässigkeit der Fachkräfteanerkennung auch für Geflüchtete und Etablierung von entsprechenden Anpassungsqualifizierungen – wenn Ausbildung und berufliche Vorerfahrung dieses nach dem Fachkräftegebot aussichtsreich erscheinen lassen.
- Möglichkeiten der Einzelfallanerkennung nach dem ThürKitaG und dem ThürKJHAG umfassend nutzen.
- Praktika ermöglichen
- Anlern-Angebote, die begleitet werden - kein Zwang zu schulischem Lernen

Hilfreiche wären zudem:

- die Interkulturelle Öffnung von Unternehmen, Ämtern u. Behörden, etc.,
- Erleichterung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse beziehungsweise Berücksichtigung solcher bei weiterer Ausbildung / Studium etc.;
- Feststellung und Anerkennung von Berufserfahrung, bzw. praktischen Kompetenzen außerhalb formaler Bildungsabschlüsse,
- Zugänge zum Arbeitsmarkt erleichtern (Status oder Ermessensspielräume; Bürokratische Abläufe in den Ausländerbehörden stellen häufig erhebliche Hürden dar!),

- Umfassendere Beratung, Unterstützung und Rechtssicherheit für Unternehmen, die zugewanderte und geflüchtete Menschen beschäftigen wollen.
- Ausreichend bedarfsgerechte Möglichkeiten anbieten, Schulbildung nachzuholen (Evaluation, bedarfsgerechte Anpassung und Ausbau von Start Bildung, BVJS, etc.). Bei Asylbewerbern ist eine intensive Beschulung z.T. auf Grundschulniveau wichtig „D“, „Ma“ „HSK“.

Bewährt hat sich die individualisierte langfristig berufsbegleitende Ausbildung, da hier auch die Integrationsarbeit im Arbeitsfeld den Lernenden enorm fördert.

- Zugangsvoraussetzungen für die Ausbildung, auch in der Sozialwirtschaft erleichtern.
- Besser über das in Deutschland gelebte System der Ausbildung aufklären.
- allgemeine, berufsbegleitende und berufsspezifische Sprachkurse in der ländlichen Region anbieten und fördern,
- Unternehmen und Einrichtungen bei der Interkulturellen Öffnung unterstützen,
- Gewährleistung von Rechtsansprüchen (Schulpflicht, Hilfe für junge Volljährige gem. § 41 SGB VIII).

Nach dem Eindruck der Akteure der Sozialwirtschaft sind all die Maßnahmen nur nachhaltig, wenn auf Bundesebene realitätsaufgreifende, grundlegende gesetzliche Rahmenbedingungen zu Einwanderung und Schutzgewährung geschaffen werden.

12. Wie bewerten Sie die Arbeitsweltorientierung und Berufsorientierung, die Berufsvorbereitung und Berufsausbildung von Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf die Integration in den Regelarbeitsmarkt? Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die Praxis und die Möglichkeiten der integrierten Teilhabeplanung? Welche Initiativen/Maßnahmen sollten ergriffen werden, um Menschen mit Behinderungen besser als bisher im Regelarbeitsmarkt zu integrieren?

Zunehmend steht die Vermeidung (nach der Förderschule) im Fokus.

Die Ansätze des ITPs sind zu verstärken, ebenfalls die Nutzung des Budgets für Arbeit.

Jedoch nutzen die besten ITPs nichts, wenn der allgemeine Arbeitsmarkt sich Menschen mit schwereren Behinderungen weiterhin fast komplett verschließt. Gerade dieser Personenkreis ist zu wenig im Blick.

Deshalb sind Unternehmen und Einrichtungen stärker als bisher dafür zu sensibilisieren und zu informieren, welche Unterstützungsinstrumente es bereits gibt und wie sie effektiv zu nutzen sind.

Unternehmen und Einrichtungen sind beim Diversity Management zu unterstützen- auch durch rechtlich gesicherte finanzielle Vergünstigungen.

Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die Praxis und die Möglichkeiten der integrierten Teilhabeplanung?

- Mindeststandards des Landes sind immer noch nicht vorhanden
- Orientierung an der professionellen Hilfeplanung der Jugendhilfe ist sinnvoll
- Qualitätskriterien werden dringend benötigt.

13. Wie bewerten Sie die Arbeitsweltorientierung und Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und berufliche Integration von Jugendlichen/jungen Menschen mit Leistungsschwächen und individuellen Benachteiligungen? Welche Ursachen sind maßgeblich für Ausbildungsabbrüche? Welche Initiativen/Maßnahmen sollten Ihres Erachtens schulisch, betrieblich und außerbetrieblich ergriffen werden, um den Ausbildungserfolg und die berufliche Integration von Menschen mit Benachteiligungen zu verbessern?

Für diese Zielstellung könnte die Umsetzung der fachlichen Empfehlungen für Jugendberufsagenturen des LJHA Thüringen von Bedeutung sein.

Es bedarf einer intensiven und individuellen Beratung, um diese jungen Menschen beruflich zu orientieren. Diese wichtige Aufgabe muss in jedem Fall ermöglicht und unterstützt werden.

Unterstützungsangebote für diese Zielgruppe sind noch besser an Schulen bekannt zu machen und die Eltern stärker in den Berufswahlprozess einzubinden.

Maßgebliche Ursachen für Ausbildungsabbrüche werden insb. gesehen in

- fehlendem Praxisbezug zu dem jeweiligen Berufsbild und
- falschen Erwartungen und Vorstellungen bezüglich der jeweiligen Tätigkeiten in den einzelnen Berufsbildern,
- dem Aufwachsen in einem belastenden Umfeld,
- mangelnden soziale Kompetenzen,
- fehlenden / geringen Schulabschlüsse aufgrund mangelhafter schulischer Förderung und
- Mehrfachbelastungen (Kindererziehung, Schulden, Krisen, Sucht u.a.).

Welchen Initiativen / Maßnahmen sollten Ihres Erachtens schulisch, betrieblich und außerbetrieblich ergriffen werden, um den Ausbildungserfolg und die berufliche Integration von Menschen mit Benachteiligungen zu verbessern?

- Die Maßnahmen der Berufsorientierung und der Jugendberufshilfe dürfen nicht mehr nach dem Ausschreibungsprinzip, sondern müssen nach dem Bedarfsprinzip finanziert werden.
- Ausbau und Verstetigung der präventiven Angebote der Kinder- und Jugendhilfe (Jugendberatung, Jugendsozialarbeit, Jugendberufshilfe, ambulante HzE)
- Implementierung von Jugendberufsagenturen
- Entwicklung von besonderen Ausbildungsgängen für junge Mütter (Mutter-Kind-Maßnahmen), benachteiligte junge Menschen
- Durchsetzung der Schulpflicht für alle schulpflichtigen junge Menschen
- Alternative Beschulungsmodelle bedarfsgerecht umsetzen
- Massive Reduzierung von Schulabstinz / Schulverweigerung durch verbindliche Kooperation von Schule und Jugendhilfe

14. Wie können Studienabbrecher für eine Ausbildung gewonnen werden? Welche Kooperationen mit Hochschulen bieten sich an?

Kooperation zwischen der Studienberatung an der Hochschule und den Akteuren der Sozialwirtschaft (z.B. Qualifizierungsentwicklern), um in dieser Kooperation die interessanten Berufsfelder der Sozialwirtschaft vorzustellen.

Es bieten sich frühzeitige Angebote von Praktikumsplätzen und Praxispartnern in Vorlesungen, Ringvorlesungen zur Sozialwirtschaft und Seminaren an.

Intensive Berufsberatung der Studienabbrecher und dazu in einem Einzelcoaching die Analyse der Abbruchsgründe, darauf aufbauend neue Zielperspektive (evtl. gemeinsames Beratungsangebot aus Studien-, Berufs- und Praxisberatung).

15. Welches Fachkräftepotenzial bieten Migranten (als Auszubildende und als Auszubildende) und welche Möglichkeiten sehen Sie dieses besser zu nutzen?

Die in Thüringen ausgebildeten und auszubildenden Migranten steuern biografisch bedingt Einblicke und Erfahrungen in den Ausbildungsprozess ein, über die deutsche KollegInnen nicht verfügen.

Sie haben sich für ein Leben und Arbeiten in Deutschland entschieden.

Es muss deutlich differenziert werden zwischen Fachkräften und Helfenden.

In der großen Gruppe der Auszubildenden werden verschiedene Arbeitsinhalte und –modelle angestrebt und einige Zugewanderte teilen nicht alle Werte und Prioritäten des deutschen Arbeitsmarktes und benötigen umfassende Unterstützung bei der Einarbeitung und nachhaltig vermitteltes Systemwissen.

Viele Auszubildende benötigen umfassende finanzielle Unterstützung und sind aufgrund ihrer schulischen Vorbildung nicht befähigt, die reglementierten Ausbildungsgänge in der Sozialwirtschaft zu nutzen.

Für sie sind Querreinstiege, kompetenzbasierte Angebote und individualisierte Lernangebote von besonderer Bedeutung.

Die mit ausländischem Berufsabschluss zugewanderten internationalen Fachkräfte benötigen dringend transparente und den gesetzlichen Vorgaben entsprechend zügig durchgeführte Anerkennungsverfahren durch die Landesverwaltung (insb. das Landesverwaltungsamt!).

In Deutschland qualifizierte und weiterzubildende internationale Fachkräfte benötigen umfassende Unterstützung im Spracherwerb. Die Ausbildungs- und Beschäftigungsbetriebe benötigen Unterstützung in der Abwicklung der Bürokratie des Aufenthaltsrechts und des Arbeitsmarktzugangs sowie in der interkulturellen Öffnung der aufnehmenden Arbeitsteams. Sie sind umfassend auf die Fortbildungs- und Unterstützungsprogramme aus Unions-Bundes- und Landesprogramme hinzuweisen.

Sobald die bürokratischen und sprachlichen Fragen gelöst sind, können die internationalen Kräfte kultursensibel arbeiten, so sie Gelegenheit erhalten, sich in die Teamstrukturen einzufinden und die Gelegenheit nutzen wollen.

16. Wie schätzen Sie die Wirkung von Beratungs- und Unterstützungsstrukturen kleiner und mittlerer Unternehmen in Thüringen ein? Sehen Sie hier Änderungsbedarfe? Welche Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht nötig, um die Arbeit von Betriebs- und Personalräten durch arbeitsorientierte Qualifizierung, Beratung und Forschung zu stärken?

In der Sozialwirtschaft können in der Regel die Unternehmen nicht aus eigenen Mitteln Beratungs- und Unterstützungsstrukturen aufbauen, z.B. für die Bereiche Personalentwicklung und Personalgewinnung für das Unternehmen. Dies ist ihnen in der Regel nicht möglich, da die Kosten für solche Maßnahmen nicht aus den zweckgebundenen Einnahmen und Mittelzuweisungen bestritten werden dürfen.

Deshalb sind Förderrichtlinien für solche Strukturen von großer Bedeutung. Bisher behindert der aktuelle KMU-Begriff die Inanspruchnahme von Förderinstrumenten.

Hilfreich wäre daher eine Änderung des Förderungsgegenstandes bei gemeinnützigen Unternehmen, in dem Sinne, dass der KMU-Begriff in der aktuellen Version nicht in Anwendung gebracht wird.

17. Wie bewerten Sie den Zusammengang von betrieblicher Mitbestimmung, betrieblichen Gesundheitsmanagement und betriebsinterner Fachkräfteentwicklung? Welche Maßnahmen sollte Thüringen ergreifen, um die betriebliche Mitbestimmung sowie das betriebliche Gesundheitsmanagement zu stärken?

Aus unserer Sicht stehen alle drei Aspekte in einem wichtigen Zusammenhang. Die Partizipation und Möglichkeit der Einflussnahme auf Arbeitsbedingungen und Fachkraftentwicklung durch Mitarbeitende selbst hat einen nachgewiesenen hohen Effekt bei der Mitarbeiterzufriedenheit und Attraktivität von Arbeitgebern.

Für die Sozialwirtschaft wäre es bedeutsam, finanzielle Unterstützung z.B. bei Personalkosten, Kosten für Gesundheitsmanagement zu erhalten, um dieser Entwicklung auch verstärkt nachkommen zu können. Hierbei spielt vor allem die Verhältnisprävention die entscheidende Rolle: also die Schaffung guter arbeitsorganisatorischer Bedingungen, wertschätzender Führungs- und Unternehmenskulturen, individueller Entwicklungsmöglichkeiten und alters- und altersgerechter Personalpolitik.

18. Wie bewerten Sie die Wirkung von Maßnahmen wie die Einführung einer Wunscharbeitszeit, verbesserte Angebote für Berufspendler und Berufspendlerinnen oder eine verstärkte Anwerbung qualifizierter Personen aus anderen Bundesländern oder dem Ausland, um die Fachkräftelücke in Thüringen zu schließen? Welche Maßnahmen sollten ergriffen bzw. verstärkt werden?

In der aktuellen Fachkräftesituation kann auf keine der Maßnahmen verzichtet werden. Es bietet sich nur die sinnvolle und kreative Kombination aller Maßnahmen an, um eine möglichst große Gruppe von Interessenten ansprechen zu können.

z.B.:

- Bei Rückkehrermessen branchenübergreifende Angebote platzieren, um Paaren mit unterschiedlichen Berufsinteressen passend Angebote aus verschiedenen Branchen zu präsentieren.

- In der Erziehungshilfe mit z.T. unattraktiven Rahmenbedingungen ist die Etablierung von Wunscharbeitszeiten bzw. partizipative Mitgestaltung von Dienstplänen erfolgversprechend.
- Studierende und Absolventen in Thüringen halten.
- Angebote für junge Familien schaffen (Wohnraum, Bauland, Pflegeversorgung, Kitaplätze, Jobs für Partner finden.
- Die Anerkennung von Abschlüssen aus dem Bundesgebiet erleichtern bzw. angleichen.
- Werbung an Fachkräfte aus dem Ausland (z.B. aus Ländern mit hoher Arbeitslosigkeit wie etwa in Südeuropa)
- Die zügige und rechtskonforme Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsausbildung,
- Angebote verschiedener Modelle von Sprachkursen.
- Schaffung bezahlbaren Wohnraums
- Ausbau der sozialen Infrastruktur mit öffentlichen Finanzmitteln
- Öffentliche Nahverkehrskonzepte
- Finanzielle Entlastung von Geringverdienern

19. Welche Unterstützungsangebote braucht es für kleine und mittlere Unternehmen spezieller Branchen wie z. B. der Pflegebranche und Sozialwirtschaft, des Hotel- und Gaststättengewerbes, insbesondere in strukturschwachen Regionen Auszubildende und Fachkräfte zu finden bzw. zu binden?

Neben den vorgenannten Aspekten sind für die Unternehmen der Sozialwirtschaft besonders wichtig:

- Maßnahmen zur Unterstützung der individuellen Mobilität, insb. im ländlichen Raum,
- deutliche Verstärkung der Berufsorientierung in Kooperation mit Schulen sowie
- Finanzierung von Ressourcen für Personalgewinnung und –entwicklung.

20. Welche möglichen Maßnahmen anderer Länder zur Steigerung der Attraktivität des Ausbildungs- und Arbeitsstandortes sind Ihnen bekannt und ließen sich diese auch auf Thüringen anwenden?

Einige interessante Netzwerke arbeiten genau zu diesem Themen, auch hier in Thüringen:

- JenaWirtschaft unterstützt Jenaer Unternehmen und Personal bei Onboarden neuer Mitarbeiter durch den Willkommensservice. In verschiedenen Modulen präsentiert JenaWirtschaft die Stadt und den Standort: <https://www.jenawirtschaft.de/leistungen/willkommensservice/>
- Das transdisziplinäre Projekt HiTh – Hochqualifiziert. International. Thüringen bietet praxisorientiert interessierten Studierenden, Absolventen und Arbeitgebern Informationen, Praktika und Informationen für Einstellung. <http://www.hith.uni-jena.de/>
- Das Brandenburger Netzwerk „Comeback - Elbe – Elster“ hat eine Art Coworking Büro eingerichtet, bei dem Rückkehrer angesprochen werden. Hier werden diesbezügliche Fragen wie z.B. Jobperspektive, Kitaplatzsuche, Gründerunterstützung und auch kulturelle Angebote diskutiert: <https://www.comeback-ee.de/>
- In Nordwestbrandenburg gibt es Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen. Dabei werden die Studierenden direkt mit den Unternehmen

zusammen gebracht. Daher kommen die Studierenden nach dem Studium direkt in Arbeit und bleiben somit der Region erhalten. <https://prignitz.th-brandenburg.de/>

- Das Netzwerk Wachstumsregion der Emsachse e.V. ist auf verschiedenen Wegen aktiv. Beispielsweise mit einer gezielten Jobbustour. Hier werden Schüler aus den Vorabgangsklassen und Studierende auf der Bustour verschiedene Unternehmen kennen, die auch Ausbildungs- und Arbeitsplätze anbieten. So können sich die zukünftigen Azubis oder Arbeitnehmer und Arbeitsgeber direkt kennenlernen und entsprechende Kontakte knüpfen. <https://www.emsachse.de/startseite.html>

21. Sind Sie der Meinung, dass die nach Branchen segmentierte Spaltung des Arbeitsmarktes in frauen- und männerdominierte Berufe überwunden werden muss? Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang den Unterschied zwischen dem schulischen und dem dualen Ausbildungssystem? Welche Handlungsbedarfe sehen Sie?

Die Tätigkeitsfelder in der Sozialwirtschaft haben nicht per se geschlechterspezifische Zuschreibungen. Dennoch gilt es, ein ausgewogeneres Verhältnis von Männer und Frauen in allen Tätigkeitsfeldern zu erreichen.

Dabei spielen insb. die Arbeitsbedingungen und das Vergütungssystem sowie das gesellschaftliche Image der jeweiligen Tätigkeiten eine beachtliche Rolle.

Beispielsweise kann hilfreich sein:

- Vorurteile abzubauen, tradierte Erwartungen zu diskutieren – Männer werden in Kitas immer noch skeptisch gesehen (von Kolleginnen, von Eltern) – da häufig die gemischten Teams als großer Zugewinn für das Team und für die Kinder erlebt wird,
- Entwicklung eines Mentorensystems für Frauen in Leitungs- und Führungspositionen und für BerufseinsteigerInnen

22. Welche gesetzlichen Rahmenbedingungen sollten zur Gewinnung, Qualifizierung und Entwicklung von Fachkräften verändert bzw. ergänzt werden?

Benötigt werden gesetzliche Rahmenbedingungen, die an Sachfragen orientiert interministeriell und interdisziplinär unter Einbindung der Akteure der Zivilgesellschaft zügig Lösungen ermöglichen.

Derzeit erleben wir die verschiedenen Ministerien und Verwaltungseinheiten in ihrer Sacharbeit nicht als so abgestimmt, wie es sich aus Sicht der Praxisvertreter anbieten könnte, z.B. bei der Arbeitsmigration internationaler Beschäftigter und in der Organisation von Ausbildungen und Weiterbildungen.

In den Antworten zu den Fragen 1. – 21. finden sich zahlreiche Anregungen für gesetzliche Veränderungen. Ergänzend dazu noch der Hinweis auf Änderungsbedarf für:

- Verkürzung der schulischen Ausbildungen
- Vermehrte Angebote externer Prüfungen
- Zugänge zu Ausbildungen und Tätigkeiten
- Abschaffung vom Schulgeld
- Ausbildungsvergütung

- freie Nutzung des öffentlichen Verkehrs für Studierende und Auszubildende , in den Thüringen sowie den Nachbarbundesländern
- Aufenthaltsrechtliche Erleichterungen
- Nachqualifizierungen und deren Finanzierung

23. Wie kann das Image Thüringens als attraktiver Arbeitsstandort weiter vorangetrieben werden?

Der beste Imageträger ist eine mit Arbeits- und Lebenssituation zufriedene und vom Standort überzeugte Bevölkerung.

Zu sinnvollen Einzelmaßnahmen der Infrastrukturpolitik verweisen wir auf die umfangreichen Stellungnahmen der übrigen Beteiligten.

Erfurt, 03.08.2018