

Gemeinsam gegen den Fachkräftemangel

Positionen und Lösungsideen

aus dem Arbeitskreis Träger (AKT) der Behindertenhilfe
2017-2022

Arbeitsgruppe Fachkräfte im AKT

Dr. B. Bell	bell@lebenlernen-berlin.de
V. Kögler	koegler@sinneswandel-berlin.de
S. Zenker	gf@berlinerstarhilfe.org

Inhalt

Teil A Positionspapier

Zunehmender Fachkräftemangel	4
Problembeschreibung: WTG-PersV, Leistungsbeschreibungen und Praxis der Fachkraft-Anerkennung im Land Berlin.....	4
Positionen und Lösungsvorschläge	7
1. Anerkennung neuer Berufsgruppen und Studiengänge als Fachkräfte	7
2. Gleiche Fachkraftregelung für unterschiedliche Leistungstypen innerhalb des Bereichs Wohnen für Menschen mit geistiger, körperlicher und / oder mehrfacher Behinderung.....	8
3. Neue Studiengänge – Berücksichtigung von Bachelor und Master bei der Anerkennung als Fachkräfte	9
4. Gleiche Berufsbezeichnung, unterschiedliche Ausbildungsdauer – uneingeschränkte Anerkennung des HEP-Abschlusses.....	10
5. Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin bzw. zum Heilerziehungspfleger attraktiver gestalten – Schulgeld abschaffen.....	11
6. Anerkennung von Mitarbeitenden in berufsbegleitender Ausbildung bzw. berufsbegleitendem Studium auf die Fachkraftquote.....	11
7. Andere Fachkräfte, Quereinsteiger und Perspektiven für langjährig erfahrene Mitarbeitende ohne Ausbildung oder Studienabschluss.....	12
8. Zeitweises Unterschreiten der leistungstypspezifischen Fachkraftquote	12
9. Zulässigkeit des Einsatzes von anderen Fachkräften	13
10. Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Fachkräftegewinnung	13

Teil B Fachkräftemangel

Eine inklusive Gesellschaft erfordert Multiprofessionalität in Begleitung und Assistenz	14
Was notwendig ist, um die HEP-Ausbildung der Erzieherausbildung gleichzustellen:	14
Anerkennung von Abschlüssen	15

Teil C offene Fachkräfteliste

Offene Fachkräfteliste	16
1.) Beispiele für als Fachkraft anerkennungsfähige Studiengänge	16
2.) Beispiele für als Fachkraft anerkennungsfähige Ausbildungsberufe.....	20
3.) Beispiele für Berufe, die eine zusätzliche Qualifikation benötigen, um als anerkannte.....	20

Teil D Quereinstieg

Quereinstieg	22
--------------------	----

Fachkräftemangel

in (Wohn-) Angeboten und Diensten für Menschen mit Behinderung

Problembeschreibung und Lösungsvorschläge zur Diskussion im Rahmen der Staatssekretärsrunde, Gesprächskreis Behindertenhilfe

Positionspapier der Träger von Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe/Behindertenhilfe in Berlin

Zunehmender Fachkräftemangel

Für den Bereich der Eingliederungshilfe wird es zunehmend schwieriger, Fachkräfte zu gewinnen. Die Träger von Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe konkurrieren nicht nur untereinander um die wenigen auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Fachkräfte. Sie stehen insbesondere mit anderen Bereichen in Konkurrenz – mit der Pflege, der Kinderbetreuung in Kindertagesstätten, mit den Schulen und Horten. Die Tendenz des Fachkräftemangels ist seit einigen Jahren zu beobachten. Bereits 2012 kamen die Autoren einer Studie zum Thema Fachkräftemangel zu einem alarmierenden Ergebnis:

„Der **Fachkräftemangel** in der Sozialwirtschaft ist kein kommender Trend oder ein Zukunftsszenario, sondern Realität. 82 % der Unternehmen / Organisationen sind davon betroffen. [@] Aktuell nicht besetzt werden können vor allem Stellen für ausgebildete Fachkräfte, wie Altenpfleger oder Heilerzieher. 58 % der Unternehmen / Organisationen haben bei dieser Berufsgruppe Probleme“¹

Seither hat sich die Lage weiter zugespitzt. Offene Stellen in den Einrichtungen und Diensten können nicht in einem vertretbaren Zeitrahmen besetzt werden – mit weitreichenden Folgen für die Assistenznehmerinnen bzw. Assistenznehmer und für die Träger in ihrer Funktion als Leistungserbringer. Besonders davon betroffen sind Angebote im Bereich des Wohnens für Menschen mit Behinderung. Notwendige Wochenenddienste und Schichtarbeit wirken sich neben anderen Faktoren weniger positiv auf die Attraktivität des Berufszweiges aus.

Das Vorhalten von qualifiziertem und als Fachkraft anerkanntem Personal ist Teil der Leistungsvereinbarung zwischen den Trägern der Einrichtungen und dem Sozialhilfeträger. Die darin enthaltenen Vereinbarungen zur personellen Ausstattung sind bindend. Gemäß § 11 Abs. 3 Berliner Rahmenvertrag (BRV)² ist das „vertraglich vereinbarte Personal für die vereinbarten Leistungen gemäß § 75 Abs. 3 SGB XII einzusetzen.“ Das gelingt aufgrund des Fachkräftemangels in den einzelnen Leistungstypen nicht immer und zunehmend schlechter.

Wir, die Träger von Einrichtungen und Diensten in der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung, gehen von einem gemeinsamen Interesse und geteilter Verantwortung der sozialen Träger und des Landes Berlin aus, um geeignete Maßnahmen für die Abmilderung bzw. Auflösung des Fachkräftemangels zu entwickeln und umzusetzen.

Mit diesem Positionspapier möchten wir als Träger die Problematik aus unserer Sicht dezidiert darlegen und erste konkrete Lösungsvorschläge machen.

Problembeschreibung: WTG-PersV, Leistungsbeschreibungen und Praxis der Fachkraft-Anerkennung im Land Berlin

Maßgeblich für die Anerkennung bestimmter Berufsgruppen als Fachkräfte sind im Land Berlin die Wohnteilhaber-Personalverordnung (WTG-PersV)³ sowie die Angaben in den jeweiligen Leistungsbeschreibungen als Bestandteil des Berliner Rahmenvertrags (BRV). Die WTG-PersV gilt für betreute Wohngemeinschaften sowie für stationäre Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderung.

¹ König, M.; Clausen, H.; Schan, C.; Schmidt, M.: Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft. Eine empirische Studie 2012. Hrsg.: akquinet business consulting GmbH, 2012, S. 11. http://www.sonderpaedagogik.uniwuertz-burg.de/fileadmin/06040030/Downloads/Ratz/Studie_Fachkraeftemangel_2012_Ergebnisse_Langfassung_01.pdf (abgerufen am 17.08.2017)

² Berliner Rahmenvertrag gemäß § 79 Abs. 1 SGB XII für Hilfen in Einrichtungen einschließlich Diensten im Bereich Soziales (- BRV -)

³ Verordnung über Personalanforderungen an Leistungserbringer in betreuten gemeinschaftlichen Wohnformen nach dem Wohnteilhabegesetz (Wohnteilhaber-Personalverordnung – WTG-PersV)

Die Kriterien für Fachkräfte werden in § 7 Abs. 2 WTG-PersV genannt:

“Fachkräfte im Sinne dieser Verordnung müssen

1. eine mindestens dreijährige erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem Pflegeberuf oder in einem anderen Gesundheitsfachberuf und die Erlaubnis zum Führen einer gesetzlich geschützten Berufsbezeichnung,
2. eine mindestens dreijährige, erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem sozialpflegerischen oder sozialpädagogischen Beruf mit staatlicher Anerkennung oder
3. ein abgeschlossenes Hochschulstudium im Gesundheits- oder Sozialbereich nachweisen, in denen Kenntnisse und Fähigkeiten zur selbstständigen und eigenverantwortlichen Wahrnehmung der ihnen übertragenen Aufgaben vermittelt werden. [“]

Die WTG-PersV ermöglicht durch die drei Varianten in § 7 Abs. 2 eine Vielfalt an Fachkräften mit unterschiedlichen Berufs- bzw. Studien-Abschlüssen. Diese Vielfalt ist notwendig und mit der Verordnung auch intendiert. Ebenso intendiert ist die Flexibilität in Hinblick auf neue Berufs- und Studienabschlüsse. Dies stellt sicher, dass die betreuten Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderung von zukünftigen Entwicklungen profitieren können.

In den Leistungsbeschreibungen der jeweiligen Leistungstypen, die gemäß § 11 Abs. 1 BRV Grundlage für die Vereinbarungen zwischen Einrichtungs- und Sozialhilfeträger über die personelle Ausstattung sind, werden ebenfalls Angaben zu den Fachkräften gemacht. Die im jeweiligen Leistungstyp einzusetzenden Berufsgruppen, die als Fachpersonal gelten, sind in den Leistungsbeschreibungen fest definiert. Dabei ist die Definition in den Leistungsbeschreibungen viel enger gefasst als die oben zitierte Vorgabe aus der WTG-PersV.

Dass überhaupt fachliche Anforderungen an die Qualifikation und Berufserfahrung der Mitarbeitenden in den Leistungsbeschreibungen stehen, soll eigentlich die Ausnahme sein. Das ergibt sich aus der Formulierung in § 11 Abs. 2 BRV: „[“] wenn abweichend der WTG-PersV“. Weil aber die Ausnahme seit Inkrafttreten der WTG-PersV die Regel ist, kommt es zu schwerwiegenden Widersprüchen zwischen Fachkraft-Vorgaben in den Leistungsbeschreibungen und Fachkraft-Vorgaben in der WTG-PersV.

Die WTG-PersV lässt ein offenes Spektrum an Ausbildungs- bzw. Studienabschlüssen zu. Diese Varianten werden im Rahmen der Leistungsbeschreibungen erheblich eingeschränkt. Daraus ergeben sich massive Probleme in der Praxis der Fachkraft-Anerkennung.

In der Konsequenz führt das dazu, dass die Träger ihre Fachkraftquote nur unter großem Aufwand erreichen. Trotz erheblicher Anstrengungen seitens der Träger kommt es zunehmend zeitweise auch dazu, dass die Quote punktuell nicht vollumfänglich eingehalten werden kann, weil die auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Fachkräfte nicht als solche anerkannt werden.

Auf der leistungsrechtlichen Ebene ist die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales als Sozialhilfeträger für die Anerkennung von Fachkräften zuständig, auf der Seite des Ordnungsrechts die Heimaufsicht im Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin (LAGeSo).

Anerkannt werden üblicher Weise nur die gelisteten Berufe für den jeweiligen Leistungstyp. Berufe und Abschlüsse, die den Fachkraft-Vorgaben der WTG-PersV entsprechen, die aber nicht gelistet sind, erhalten keine Anerkennung als Fachkraft. Wo es im Rahmen bestimmter Quoten zulässig ist, können sie zwar als „Hilfskräfte“ tätig werden. Diese Ungleichbehandlung ist jedoch schon aufgrund der geringeren Bezahlung für viele potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer uninteressant.

In Einrichtungen der Leistungstypen, in denen ausschließlich anerkannte Fachkräfte eingesetzt werden dürfen (100% Fachkraftquote), stellt sich die Lage drastisch dar. So zum Beispiel in den Wohngemeinschaften für Menschen mit geistiger, körperlicher und / oder mehrfacher Behinderung (WGLT 1, WGLT 2 und WGLT 3): Personen mit nicht gelisteten Berufs- / Studienabschlüssen erlangen den Status der anerkannten Fachkraft nicht

und dürfen mithin gar nicht als Mitarbeitende eingesetzt werden, auch wenn sie die Kriterien zur Anerkennung als Fachkraft nach § 7 Abs. 2 WTG-PersV erfüllen.

Die WTG-PersV steht als Ordnungsrecht eigentlich über dem Leistungsrecht. Sie sieht keine starre Auflistung von als Fachkraft anzuerkennenden Berufen vor. Insofern kann eine solche geschlossene Auflistung auch nicht Grundlage der Anerkennungspraxis im Land Berlin sein.

Bei den Leistungstypen im Bereich *Wohnen für Menschen mit geistiger, körperlicher und / oder mehrfacher Behinderung* (Anlage 1b BRV) gibt es große Unterschiede, was das Spektrum an jeweils durch den Sozialhilfeträger und durch die Heimaufsicht zugelassenen Fachkräften betrifft. Einige Beispiele:

- So beschränkt sich die Leistungsbeschreibung für den Leistungstyp *Betreutes Einzelwohnen für Menschen mit geistiger, körperlicher und / oder mehrfacher Behinderung (BEW)* auf sozialpädagogisch ausgebildetes Personal ergänzt durch Heilerziehungspflegerinnen / Heilerziehungspfleger, Heilpädagoginnen / Heilpädagogen und Erzieherinnen / Erzieher.⁴ Hier gilt die WTG-PersV nicht. Es sind ausschließlich die Vorgaben der Leistungsbeschreibung verbindlich. Wie „sozialpädagogisch ausgebildetes Personal“ zu definieren ist, bleibt in der Leistungsbeschreibung offen. In der Praxis der Fachkraftanerkennung werden hierunter ausschließlich staatlich anerkannte Sozialpädagoginnen / Sozialpädagogen verstanden. Es mangelt an einer breiteren Definition des Begriffs, die auch andere Abschlüsse einschließt, wie sie sich beispielsweise für den Kitabereich in § 11 Abs. 2 VOKitaFöG findet.⁵
- Die Fachkräfte im Leistungstyp *Betreutes Wohnen im Heim (Wohnheime) für Menschen mit geistiger, körperlicher und / oder mehrfacher Behinderung* (WHERW) haben sich nach den in der Anlage 2 aufgeführten Berufsgruppen zu richten. Punkt 7.1. der Leistungsbeschreibung rekurriert auf § 6 HeimPersV. Da die HeimPersV durch die WTG-PersV zum 01.08.2011 abgelöst worden ist, gilt mithin § 7 WTG-PersV.

In der Anlage 2 zur Leistungsbeschreibung WHERW sind 17 Berufe für den „Funktionsbereich heilpädagogische Betreuung“ benannt worden. Soweit der „Funktionsbereich Therapie“ in der Wohneinrichtung des Leistungstyps gegeben ist, sind weitere 14 Berufe als Fachkraft anerkennungsfähig. Die Fachkraftanerkennung ist auf „ausbildungsadäquate Arbeit“⁶ beschränkt.

- Auch für die betreuten Wohngemeinschaften (WGLT1-3) gilt eigentlich die WTG-PersV. Läge sie allein der Bestimmung der Fachkräfte zugrunde, wäre das Spektrum aus Studiengängen und Berufen, die als Fachkräfte anzuerkennen sind, deutlich größer. Die Leistungsbeschreibungen der drei Leistungstypen setzen jedoch entgegen der WTG-PersV sehr enge Grenzen, welche Berufsgruppen als Fachkraft gelten und welche nicht. Als Fachkräfte gemäß Leistungsbeschreibung gelten lediglich

„Heilerziehungspfleger / Heilerziehungspflegerinnen, Heilpädagogen / Heilpädagoginnen, Erzieher / Erzieherinnen, Sozialarbeiter / Sozialarbeiterinnen, Sozialpädagogen / Sozialpädagoginnen oder vergleichbar in der Behindertenhilfe langjährig und durch entsprechende Fortbildungen erfahrenen Mitarbeiter“.⁷

Insofern schränkt die Leistungsbeschreibung die in der WTG-PersV genannten Kriterien für die Anerkennung von Fachkräften auf fünf konkrete Berufe ein. Deren Einsatz bzw. Gewichtung kann sich zwar nach der Konzeption der Wohngemeinschaft richten. Allein das durch die WTG-PersV eröffnete Spektrum an Abschlüssen und Berufen ist aber viel größer als die fünf Berufe, die in der Leistungsbeschreibung genannt werden.

⁴ Vgl. Leistungsbeschreibung BEW 5.3.

⁵ Der Passus ist unten auf S. 11 einmal vollständig zitiert.

⁶ Leistungsbeschreibung WHERW, S. 7.

⁷ Leistungsbeschreibung WGLT @

- Recht unverbindlich wirkt auf den ersten Blick die Leistungsbeschreibung *Betreutes Wohnen im Heim für behinderte Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene*. Unter 5.6 heißt es:

„[@] In der Regel ist eine Besetzung der Stellen mit Fachpersonal anzustreben.“
„[@] 5.7: Als Fachpersonal im Gruppendienst in Heimen für junge Menschen mit einer geistigen und / oder körperlichen Behinderung kommen in erster Linie Erzieherinnen und Erzieher oder Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger in Betracht.“

In der Praxis der Anerkennung von Fachkräften im Bereich des Wohnens für Menschen mit geistiger, körperlicher und / oder mehrfacher Behinderung (Anlage 1b BRV) wird die Anlage 2 zur Leistungsbeschreibung WHERW vom Sozialhilfeträger (leistungsrechtlich) bzw. der Heimaufsicht (ordnungsrechtlich) zugrunde gelegt. Obgleich sie leistungsrechtlich ausschließlich dem Leistungstyp WHERW (Wohnheime) zuzuordnen ist, wird sie als ein abschließender Katalog dafür verwendet, welche Berufs- und Studienabschlüsse Fachkraftstatus haben und entsprechend anerkannt werden. Die Liste wird trotz der oben genannten Widersprüche und Einschränkungen gegenüber der WTG PersV angewendet. Sie enthält keine Öffnungsklausel und bildet einen abschließenden Katalog mit Berufsbezeichnungen, wie sie vor fast 10 Jahren im Jahr 2008 erfasst worden sind.

Positionen und Lösungsvorschläge

Um den Bedarf an Fachkräften einigermaßen decken zu können und der Verschärfung dieses Trends entgegenzuwirken, bedarf es vielfältiger Maßnahmen. Die im Folgenden genannten können aus Sicht der Träger und Verbände auch kurzfristig zu einem positiven Effekt führen.

Allen voran ist eines wesentlich: Der offene Rahmen, den die WTG-PersV bezüglich der Fachkräfte setzt, muss in den Leistungsbeschreibungen gewahrt bleiben. Die Angaben zu Fachkräften in den Leistungsbeschreibungen müssen sich also mit den Vorgaben zu Fachkräften in der WTG-PersV decken. Im Sinne des § 11 Abs. 2 BRV wäre es konsequent, ganz darauf zu verzichten, Fachkraftkriterien in den Leistungsbeschreibungen zu benennen. Zumindest jedoch muss in den entsprechenden Formulierungen sichergestellt werden, dass der Geltungsbereich der WTG-PersV nicht ausgehebelt wird. Der bestehende Widerspruch zwischen den Fachkraft-Vorgaben in der WTG-PersV und der Anerkennungspraxis im Land Berlin muss aufgelöst werden.

1. Anerkennung neuer Berufsgruppen und Studiengänge als Fachkräfte

Einrichtungen der Eingliederungshilfe sind auf vielfältige Berufsbilder angewiesen, die ein breites Spektrum an Kompetenzen und Wissen in die Arbeit einbringen. Die unterschiedlichen Schwerpunkte von Eingliederungshilfeeinrichtungen machen es notwendig, dass auch die Verteilung von Berufsgruppen in den Einrichtungen variiert. Bestimmte Professionen sind aufgrund notwendiger Vielfalt und Profilbildung im Angebot der Träger in der einen Einrichtung notwendiger als in der anderen.

Es wird vorgeschlagen, eine offene Liste möglicher Fachkräfte zu erarbeiten, die in Einklang mit den Vorgaben der WTG-PersV steht. Offen bedeutet, dass die Liste zwar Berufsgruppen und mögliche Abschlüsse beispielhaft benennt, die den Fachkraft-Kriterien nach § 7 Abs. 2 Ziffern 1-3 WTG-PersV entsprechen.⁸ Allerdings sind darüber hinaus andere, nicht explizit in der Liste aufgeführte Berufs- bzw. Studienabschlüsse entsprechend als Fachkraft anererkennungsfähig.

In diese offene Liste sind zunächst alle Berufsgruppen der derzeitigen *Anlage 2* zur Leistungsbeschreibung des Leistungstyps *Betreutes Wohnen im Heim (Wohnheime) für Menschen mit geistiger, körperlicher und / oder mehrfacher Behinderung (WHERW)* aufzunehmen. Die in der Anlage 2 zur Leistungsbeschreibung des Leistungstyps WHERW vollzogene Trennung zwischen den Funktionsbereichen Therapie und heilpädagogische Betreuung ist aufzuheben. Zumal diese „Funktionsbereiche“ in der Leistungsbeschreibung selbst gar nicht

⁸ Einschließlich der in diesem Positionspapier vorgeschlagenen Änderung und Ergänzung von § 7 Abs. 2 WTG-PersV, wie weiter unten dargelegt.

vorkommen.

Darüber hinaus sind die in den einschlägigen Leistungsbeschreibungen genannten Berufsgruppen ebenfalls in die offene Liste aufzunehmen. Einschlägig bedeutet hier:

Es handelt sich um Leistungstypen im Bereich des *Wohnens für Menschen mit geistiger, körperlicher und / oder mehrfacher Behinderung* (Anlage 1b BRV).

Die in der Anlage 1 zu diesem Positionspapier genannten (neuen) Studiengänge und Ausbildungsberufe aus dem Gesundheits- bzw. Sozialbereich sind zusätzlich in die offene, beispielhafte Fachkraft-Liste aufzunehmen.

Diese offene Liste mit Beispielen von Berufs- und Studienabschlüssen, die nach § 7 Abs. 2 WTG-PersV anererkennungsfähig sind, muss eine Formulierung enthalten, aus der deutlich hervorgeht, dass weitere WTG-PersV konforme Berufs- und Studienabschlüsse gleichermaßen anererkennungsfähig sind – auch wenn sie nicht eigens aufgeführt sind. Zum Beispiel: „Anerkannt werden vergleichbare und / oder internationale Abschlüsse.“ Dieses würde der Dynamik bei der Etablierung neuer Studiengänge und Ausbildungen und dem gegenwärtigen Zuzug von Menschen aus anderen Ländern gerecht werden.

Neue Berufsbilder und Studien- bzw. Ausbildungsgänge, die nicht explizit in der offenen Liste genannt werden, müssen zügig anhand der Fachkraft-Kriterien nach § 7

Abs. 2 WTG-PersV geprüft werden. Erfüllen diese die Kriterien nach Ziffer 1, 2 oder 3, ist die Anerkennung als Fachkraft zu erteilen. Hierzu sind einfache und verbindliche Regelungen und Verfahren für eine zeitnahe Anerkennung von neuen Berufsgruppen und vergleichbaren Abschlüssen anderer Länder zu finden und zu etablieren. Mindestens alle zwei Jahre ist die offene Liste entsprechend mit neuen Berufsbildern / Abschlüssen zu ergänzen, die sich u.a. aus den positiven Prüfungen bisher nicht gelisteter Berufsbilder / Abschlüsse ergeben.

2. Gleiche Fachkraftregelung für unterschiedliche Leistungstypen innerhalb des Bereichs Wohnen für Menschen mit geistiger, körperlicher und / oder mehrfacher Behinderung

Bei einigen der in den Leistungsbeschreibungen / Anlagen genannten Berufsgruppen ist nicht nachvollziehbar, warum sie in dem einen Wohnbereich als Fachkraft gelten, in dem anderen Wohnbereich aber nicht. Die im Folgenden genannten Beispiele dienen lediglich der Verdeutlichung des Problems und sind nicht abschließend:

- So ist der Beruf Rehabilitationspädagogin / Rehabilitationspädagoge in der Anlage 2 zur Leistungsbeschreibung WHERW für beide Funktionsbereiche Fachkraft. In den Leistungstypen WGLT1, WGLT2 und WGLT3 wird er nicht eigens erwähnt und fällt womöglich unter „vergleichbar in der Behindertenhilfe langjährig und durch entsprechende Fortbildungen erfahrene[n] Mitarbeiter[n]“, was allerdings einen individuellen Deutungsspielraum lässt. Die Vergleichbarkeit muss hier zunächst einmal geprüft werden.
- Krankenpflegerin / Krankenpfleger / Krankenschwester und Altenpflegerin / Altenpfleger sind im Leistungstyp WHERW im „Funktionsbereich heilpädagogische Betreuung“ Fachkraft, in den Leistungstypen WGLT1, WGLT2 und WGLT3 aber nicht. Jedoch wohnen auch in den Wohngemeinschaften ältere und mitunter pflegebedürftigere Menschen mit Beeinträchtigung, die von den spezifischen Kompetenzen dieser Berufsgruppen profitieren würden. Gesundheitsfachliches und pflegerisches Wissen ist zudem in der Assistenz auch bei (jungen und jüngeren) Menschen mit schweren mehrfachen und komplexen Beeinträchtigungen unerlässlich.
- In Berlin gibt es einige Träger von Wohneinrichtungen, die einen konzeptionellen Schwerpunkt auf Menschen mit geistiger und / oder körperlicher Beeinträchtigung (vorrangig) setzen, die zusätzlich psychisch beeinträchtigt sind. Ihr Angebot ist auf einen spezifischen Personenkreis ausgerichtet, der neben allgemeinen Anforderungen an die Assistenz im Wohnen zusätzlich spezifische psychologische Kompetenzen erfordert. Der Beruf Psychologin / Psychologe wäre in einer Wohngemeinschaft (WGLT 1, 2, 3) keine Fachkraft und im Leistungstyp WHERW nur in explizit therapeutischer Funktion (Funktionsbereich Therapie, gemäß Anlage 2 Leistungsbeschreibung WHERW). Psychologisches Know-how ist aber auch unabhängig von einer (ärztlich

verordneten) Therapie erforderlich, um Teilhabe zu ermöglichen und individuelle Assistenz im Wohnen zu realisieren.

Warum diese Unterschiede bestehen, ist aus heutiger Sicht nur bedingt nachvollziehbar und verstärkt den Effekt des Fachkräftemangels für unterschiedliche betreute Wohnformen im Bereich der Eingliederungshilfeleistungen für Menschen mit Behinderung.

Tatsache ist, es bestehen unterschiedliche Schwerpunkte in den Konzeptionen der Einrichtungen – auch innerhalb desselben Leistungstyps. Diese Vielfalt ist notwendig, weil die Bedarfe der leistungsberechtigten Menschen vielfältig sind. Die spezifische Profilbildung muss sich im Bereich des eingesetzten Personals mit seinen vielfältigen beruflichen Qualifikationen widerspiegeln. Nur so kann dem breiten Spektrum der Bedarfe von Menschen mit Beeinträchtigung auch personell in geeigneter Weise entsprochen werden.

Es wird vorgeschlagen, die beispielhafte Nennung von Fachkräften in einer offenen, nicht abschließenden Liste mindestens für alle Leistungstypen des Bereichs Wohnen für Menschen mit geistiger, körperlicher und / oder mehrfacher Behinderung gleich zu gestalten und damit die enge Fokussierung auf bestimmte Fachkräfte für bestimmte Leistungstypen aufzugeben.

Im Rahmen der Schwerpunkt- und Profilbildung müssen die Träger selbst entscheiden können, welche Berufsgruppen aus dem Pool der möglichen Fachkräfte sie mit welcher Gewichtung in welcher Einrichtung – abhängig von Schwerpunkt, Konzeption und aktuellem Bedarf – einsetzen.

- Gute Beispiele sind in dem Bereich der Leistungstypen für Menschen mit seelischen Beeinträchtigungen zu entnehmen. So heißt es in der Leistungsbeschreibung für therapeutisch betreute Wohngemeinschaften für seelisch Behinderte, Stand Januar 2014 (Leistungsbeschreibung TWG) in Punkt 6:

b) [*]

Es müssen nicht alle Berufsgruppen im Betreuungsteam einer Wohngemeinschaft vertreten sein. Angestrebt wird ein multiprofessionelles Team innerhalb der Organisationsstruktur des Trägers.

- c) *Die Vereinbarung geht von einer engen Zusammenarbeit aller an der Eingliederung beteiligten Berufsgruppen in einem Team aus. Im Rahmen der Bestimmungen der Vergütungsvereinbarung bleibt es dem Träger freigestellt, spezifische konzeptionelle Schwerpunktsetzungen in der Berufsgruppenzusammensetzung der Mitarbeiter der Einrichtung auszudrücken. Dabei können auch Angehörige von unter b) nicht genannten Berufen eingesetzt werden.⁹ Eine analoge Formulierung sollte für die Leistungsbeschreibungen der betreffenden Leistungstypen im betreuten Wohnen für Menschen mit Behinderung gefunden und in diese aufgenommen werden.*

3. Neue Studiengänge – Berücksichtigung von Bachelor und Master bei der Anerkennung als Fachkräfte

Seit der Umstellung von Studiengängen auf das Bachelor- und Master-System ist eine Vielzahl von Studiengängen im Gesundheits- oder Sozialbereich entstanden. Die Studiendauer beträgt in der Regel mindestens 6 Semester, um einen Abschluss als Bachelor of Art (B.A.) zu erreichen. Eine starre Abgrenzung bestimmter Studiengänge und / oder Fachkombinationen zwischen dem Gesundheits- und Sozialbereich und anderen Bereichen ist nicht gegeben und schwerlich vorzunehmen. Die Hochschulen sind im Rahmen des Akkreditierungsverfahrens relativ frei in der Gestaltung ihrer Studiengänge. Die Namen von Studiengängen ändern sich, die Themen und Inhalte der Lehre werden dem aktuellen Stand der Forschung angepasst und überarbeitet. Einige Studiengänge sind noch im Akkreditierungsverfahren, neue Studiengänge werden entwickelt. Dieser Dynamik im Bereich der Hochschulen ist

⁹ Leistungsbeschreibung für therapeutisch betreute Wohngemeinschaften für seelisch Behinderte, Stand Januar 2014, S. 4.

in den Regelungen zu Fachkräften im Bereich der Eingliederungshilfe unbedingt Rechnung zu tragen.

Die Abschlüsse Bachelor of Art (B. A.) und Master of Science (M. Sc.) sind in den aktuellen Vorgaben zu Fachkräften nicht eigens genannt. Das schafft zusätzliche Unsicherheiten bei der Zuordnung gleichwertiger „neuer“ Abschlüsse zu „alten“ klassischen Abschlüssen wie beispielsweise dem Diplom.

In der Frage der Fachkraft-Anerkennung muss eine Gleichbehandlung der neuen

Abschlüsse hergestellt werden. Das heißt, insbesondere Bachelor- und Masterabschlüsse sind in den entsprechenden Fachkraftregelungen (WTG-PersV und Leistungsbeschreibungen) als gleichwertig zu benennen. Hier lässt sich eine Formulierung analog zu § 11 Abs. 2 VOKitaFöG finden, in der Bachelor- und Masterabschlüsse hinsichtlich ihrer Fachkrafteignung gleichgestellt werden. Darin heißt es:

„Sozialpädagogisches Fachpersonal (Fachpersonal, Fachkräfte) [@] sind

1. staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher,
2. staatlich anerkannte Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter,
3. staatlich anerkannte Diplom-Sozialpädagoginnen und Diplom-Sozialpädagogen,
4. Diplom-Pädagoginnen und Diplom-Pädagogen (@),
5. **die Angehörigen der Berufe nach Nummer 2 bis 4 mit entsprechenden Bachelor- und Masterabschlüssen** sowie
6. Inhaber von durch die Aufsicht nach § 45 des Achten Buches Sozialgesetzbuch als gleichwertig anerkannten Abschlüssen.“¹⁰

Einige Beispiele aktueller Bachelor- und Masterabschlüsse, die gemäß § 7 Abs. 2 Ziffer 3 WTG-PersV bereits jetzt schon als Fachkraft anzuerkennen wären, sind in der Anlage 1 zu diesem Positionspapier aufgeführt.

4. Gleiche Berufsbezeichnung, unterschiedliche Ausbildungsdauer – uneingeschränkte Anerkennung des HEP-Abschlusses

Die Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin / zum Heilerziehungspfleger steht als Beispiel für ein weiteres Dilemma im Zusammenhang mit der WTG-PersV. Ein Beruf, der einschlägiger nicht sein könnte, um in dem Berufsfeld Wohnen für Menschen mit Behinderung als Fachkraft anerkannt zu werden, ist aktuell nicht anerkennungsfähig, wenn die Ausbildungsdauer 3 Jahre unterschreitet.

Bei Vollzeitausbildung wird man im Land Berlin in drei Jahren Heilerziehungspflegerin bzw. Heilerziehungspfleger. In Bayern sind es bei gleichem Berufsabschluss zwei Jahre. Jedoch ist eine Heilerziehungspflegerin bzw. ein Heilerziehungspfleger aus Bayern in Berlin derzeit nicht als Fachkraft anerkennungsfähig, da die WTG-PersV in § 7 Abs. 2, Ziffern 1. und 2. eine „mindestens dreijährige erfolgreich abgeschlossene Ausbildung“ vorsieht.

Nun sind aber die Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger aus Bayern nicht weniger qualifiziert als Personen mit gleichem Berufsabschluss, der in Berlin erworben wurde.

Hier ist die WTG-PersV in dem Sinne zu ändern, dass der erworbene Abschluss und nicht die Ausbildungsdauer maßgeblich ist – zum Beispiel in Analogie zu § 11 Abs. 2 VOKitaFöG, der auf die Abschlüsse abstellt und nicht auf die Ausbildungs- bzw. Studiendauer.

Alternative: Möglich wäre auch eine Ergänzung von § 7 Abs. 2 der WTG-Pers V, die besagt, dass das dritte Ausbildungsjahr durch den Nachweis einer mindestens einjährigen zusätzlichen Praxis in Vollzeitform in einem

¹⁰ Verordnung über das Verfahren zur Gewährleistung eines bedarfsgerechten Angebotes von Plätzen in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege und zur Personalausstattung in Tageseinrichtungen (Kindertagesförderungsverordnung – VOKitaFöG)
Seite 10 von 22

ausbildungsadäquaten Berufsfeld ersetzt werden kann.

5. Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin bzw. zum Heilerziehungspfleger attraktiver gestalten – Schulgeld abschaffen

Das obligatorisch erhobene Schulgeld für die Ausbildung der Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger ist gegenüber anderen Ausbildungsberufen, wie z.B. Erzieherinnen / Erzieher und Altenpflegerinnen / Altenpfleger, ungerecht. Es ist nicht nachzuvollziehen, weshalb die Fachschulen für die Ausbildung von Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger keine volle Finanzierung erhalten und deshalb gezwungen sind, ein Schulgeld von den Auszubildenden zu erheben. Dies führt dazu, dass sich noch weniger Menschen entscheiden, den Beruf zu erlernen, wodurch sich die Zahl der auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Fachkräfte nochmals reduziert.

Das obligatorische Schulgeld schränkt die Attraktivität der HEP-Ausbildung ein. Um eine notwendige Gleichstellung mit anderen Ausbildungen herzustellen, muss das Schulgeld abgeschafft werden. Dazu ist eine Vollfinanzierung der privaten HEP-Fachschulen im Land Berlin erforderlich. Der Berliner Senat muss sich diesem Thema stellen.

6. Anerkennung von Mitarbeitenden in berufsbegleitender Ausbildung bzw. berufsbegleitendem Studium auf die Fachkraftquote

Viele Mitarbeitende in den Wohneinrichtungen, die derzeit nicht als Fachkraft anerkannt sind, möchten sich weiterqualifizieren. Einige wagen den Schritt, eine berufsbegleitende Ausbildung zu machen. Oft handelt es sich um Mitarbeitende, die über mehrjährige Erfahrungen im Bereich der Unterstützung und Assistenz von Menschen mit Behinderung verfügen. Ein wesentlicher Punkt für die Motivation, eine berufsbegleitende Ausbildung zu machen, ist der Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung und die in Aussicht stehende höherer Bezahlung nach Abschluss der Ausbildung. Die Träger unterstützen ihre Mitarbeitenden bei der berufsbegleitenden Ausbildung auf unterschiedliche Weise.

Im Bereich der Kindertagesstätten ist die Anrechnung von Mitarbeitenden in Ausbildung auf die Fachkraftquote bereits gelebte Praxis und findet sich auch in den rechtlichen Regelungen zu Fachkräften wieder. Ab einem bestimmten Ausbildungsgrad werden Mitarbeitende in berufsbegleitender Ausbildung als Fachkräfte anerkannt und können auf den vorzuhaltenden Personalschlüssel entsprechend auch als Fachkraft angerechnet werden. Für den Bereich der Kindertagesstätten sind alle Berufsgruppen, die als Fachkraft definiert sind, über diese Regelung eingeschlossen. So heißt es in § 11 Abs. 3 VOKitaFöG:

„In begründeten Einzelfällen kann die Aufsicht nach § 45 des Achten Buches Sozialgesetzbuch andere Kräfte ganz oder teilweise anerkennen, die dann unter entsprechender Anrechnung auf den Personalschlüssel beschäftigt werden können, wenn

1. dies auf Grund der besonderen Konzeption der Einrichtung, insbesondere bei einer bilingualen Ausrichtung, erforderlich ist und im Rahmen der Personalausstattung im Übrigen die durchgehende Anwesenheit von Fachpersonal im Sinne von Absatz 1 in der Einrichtung hinreichend gewährleistet ist,
2. es sich um angestellte Mitarbeiter handelt, die sich in einer berufsbegleitenden Ausbildung im Sinne des Absatzes 2 befinden oder zumindest die unverzügliche Aufnahme einer solchen Ausbildung gesichert ist,
3. es sich um angestellte Mitarbeiter handelt, die auf Grund der bisherigen beruflichen Erfahrungen und Fortbildungen hinreichende pädagogische Fachkenntnisse besitzen.

Die Voraussetzungen sind gegenüber der Aufsicht im Sinne des § 45 des Achten Buches Sozialgesetzbuch anzuzeigen und zu begründen. Die Aufsicht kann die Anerkennung von Nebenbestimmungen wie insbesondere der Teilnahme an bestimmten Fortbildungen abhängig machen.“

Eine solche Regelung zur Fachkraft-Anerkennung von Mitarbeitenden, die sich in berufsbegleitender Ausbildung oder in einem berufsbegleitenden oder dualen Studiengang befinden, ist auch für den Bereich der Einrichtungen und Dienste der Eingliederungshilfe notwendig. Es wird vorgeschlagen, § 7 Abs. 2 der WTGPersV entsprechend zu ändern.

7. Andere Fachkräfte, Quereinsteiger und Perspektiven für langjährig erfahrene Mitarbeitende ohne Ausbildung oder Studienabschluss

Momentan können Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger ebenfalls nicht auf die Fachkraftquote angerechnet werden. Es fehlt eine entsprechende Öffnungsregelung in der WTG-PersV. Folglich haben die Einrichtungen derzeit nicht die Möglichkeit, sich entsprechend ihrer Profilierung in Hinblick auf einen spezifischen Personenkreis der Menschen mit Beeinträchtigung und in Hinblick auf in der Konzeption dargelegte Angebote mit den notwendigen Spezialisten zu versorgen, die über andere Fachqualifikationen verfügen.

Dieser Mangel ließe sich durch eine Öffnungsregelung für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger in der WTG-PersV leicht beheben. Den Trägern von Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderung geht es um Personen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung bzw. einem erfolgreich abgeschlossenen Studium, deren Wissen und Erfahrung im Rahmen der Leistungserbringung für die Menschen mit Behinderung benötigt wird. Letztlich profitieren die Menschen mit Behinderung von der Vielfalt an spezifischen Kompetenzen unterschiedlicher Berufe.

Ein zeitgemäßes Verständnis von Teilhabe und Assistenz im Sinne der UNBehindertenrechtskonvention erfordert weit mehr als eine rein sozial-, heil- und / oder rehabilitationspädagogische Ausrichtung der Leistungsangebote. Dies muss sich auch in der beruflichen Vielfalt in Ausbildung / Studium der Mitarbeitenden widerspiegeln. Vorgeschlagen wird deshalb, die WTG-PersV in der Art zu ändern, dass Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger auf der Grundlage der spezifischen Konzeption der Einrichtung als Fachkraft anerkannt werden können.

Eine gleichlautende oder ähnliche Formulierung wie in dem bereits oben zitierten § 11 Abs. 3 Ziffer 1 VOKitaFÖG liese sich leicht auch in die WTG-PersV einbauen.

Darüber hinaus wird vorgeschlagen, **Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger** zu qualifizieren, die keine Ausbildung in einem Pflege- oder Gesundheitsberuf, einem sozialpflegerischen Beruf oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium im Gesundheits- oder Sozialbereich absolviert abgeschlossen haben. Die Fortbildung auf der Grundlage des entwickelten **Curriculums** soll im Zusammenhang mit einem Nachweis zur persönlichen Eignung die Anerkennung als Fachkraft nach der WTG-PersV ermöglichen.

Dem gleichen Ziel soll die Etablierung eines **Fortbildungsangebotes für langjährig beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Ausbildung** dienen. Die Anerkennung als Fachkraft soll mit der abgeschlossenen Fortbildung gleichermaßen möglich sein wie dies seinerzeit auf der Grundlage des Zertifikats „Fachkraft in der Behindertenhilfe“ der ISG gGmbH Berlin möglich war.

Für beide Maßnahmen muss die Finanzierung nachhaltig geklärt werden. Das heißt, die Fortbildungen müssen im Rahmen der Vergütungssätze eingepreist werden.

8. Zeitweises Unterschreiten der leistungstypspezifischen Fachkraftquote

Eine zeitnahe Umsetzung der oben benannten Lösungsvorschläge vorausgesetzt, haben die Träger Möglichkeiten, um dem Fachkräftemangel in den Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderung entgegenzusteuern. Es wäre jedoch illusorisch anzunehmen, das Problem wäre damit vollständig behoben.

Eine zeitweise Unterschreitung der leistungstypspezifischen Fachkraftquote wird in dem einen oder anderen Fall trotz aller Bemühungen von Trägern Tatsache bleiben. Diese temporäre Unterschreitung der Fachkraftquote muss anerkannt werden, wenn vom Träger der Nachweis erbracht wird, dass ernsthaft nach Personal gesucht wurde. Sie darf bei ernsthaften Bemühungen um Fachkräfte nicht zu Kürzungen in den Vergütungen führen. Solcherlei Maßnahmen verschärfen die Situation vielmehr als dass sie zur Problemlösung beitragen. Kürzungen in den Entgelten erschweren den Trägern die Gewinnung von geeigneten Fachkräften auf einem engen, von Konkurrenz um Bewerberinnen und Bewerber geprägten angespannten Arbeitsmarkt.

Ebenfalls muss Einigkeit dahingehend hergestellt werden, dass es nicht als Verstoß gegen die Fachkraftquote zu werten ist, wenn Dienste durch Mitarbeitende erbracht werden, die über keine Fachkraftanerkennung verfügen,

solange sie von einem Hintergrunddienst durch eine anerkannte Fachkraft (mindestens Rufbereitschaft) begleitet werden.

9. Zulässigkeit des Einsatzes von anderen Fachkräften

Die Leistungstypen im Bereich der betreuten Wohngemeinschaften (WGLT 1, 2 und 3) haben nach § 8 Abs. 4 WTG-PersV eine Fachkraftquote von 100% vorzuhalten.

Es wird vorgeschlagen, hier den Einsatz von anderen Fachkräften mit einem Anteil von bis zu 25% im Rahmen dieser Fachkraftquote zuzulassen.

Unter anderen Fachkräften werden Mitarbeitende verstanden, die eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung bzw. ein erfolgreich abgeschlossenes Studium nachweisen können, die bzw. das nicht den Kriterien nach § 7 Abs. 2 Ziffer 1, 2 oder 3 entspricht (Pflegeberuf bzw. Gesundheitsfachberuf; sozialpflegerischer bzw. sozialpädagogischer Beruf oder Hochschulstudium im Gesundheits- oder Sozialbereich). So hätten die Einrichtungsträger die Möglichkeit, andere Fachkräfte in den Wohngemeinschaften einzusetzen, die in Hinblick auf die konzeptionelle Ausrichtung und zur Deckung spezifischer individueller Bedarfe von Menschen mit Beeinträchtigung benötigt werden.

Eine ähnliche Regelung findet sich bereits in der *Leistungsbeschreibung für therapeutisch betreute Wohngemeinschaften für seelisch Behinderte*.

10. Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Fachkräftegewinnung

Um die oben beschriebenen Maßnahmen zu diskutieren und zu einer schnellen Umsetzung der Lösungsvorschläge zu kommen, ist eine konzertierte Aktion von Politik, Verwaltung und Trägern erforderlich. **Dazu soll eine Arbeitsgruppe zur Fachkraftgewinnung für die Begleitung von Menschen mit Behinderung initiiert und etabliert werden.** Die AG muss breit aufgestellt und durchsetzungsfähig sein, insofern müssen der Bund, die Länder, Kommunen und Träger an der AG beteiligt werden – in analoger Weise zu der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Fachkräftegewinnung Erzieherinnen und Erzieher“ (siehe Anlage 2).

Wir Träger von Eingliederungshilfeeinrichtungen und –diensten in Berlin schlagen vor, die hier skizzierten Lösungen auf der leistungsrechtlichen Seite über Beschlüsse der Berliner Vertragskommission für Soziales (Kommission 75) zügig zu realisieren. Dazu gehören u. a. die notwendigen Überarbeitungen der Leistungsbeschreibungen nebst Anlagen.

Die Änderungsvorschläge für die WTG-PersV betreffen das Ordnungsrecht und sind entsprechend auf der Ebene des Verordnungsgebers umzusetzen (Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung).

Die genannten Maßnahmen sind nicht abschließend. Sie umzusetzen ist ein wesentlicher erster Schritt, um dem Problem des Fachkräftemangels zu begegnen. Es liegt in der gemeinsamen Verantwortung von Politik, Verwaltung und Trägern, weitere Ideen zu entwickeln und anzugehen.

Eine inklusive Gesellschaft erfordert Multiprofessionalität in Begleitung und Assistenz

Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit und ohne Beeinträchtigung haben das Recht, gleichberechtigt am Leben in unserer Gesellschaft teilzuhaben. Voraussetzung dafür ist, dass bestehende Barrieren abgebaut bzw. überwunden werden können. Dies gelingt mit multiprofessionellen Teams, die Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit und ohne Beeinträchtigungen begleiten, deutlich besser als mit mono-professionellen Teams, die den Eindruck eines „separierenden Umgangs“ eher verstärken. Man kann insoweit argumentieren, dass die Trennung der Professionen letztlich selbst eine Barriere ist, die für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Beeinträchtigung überwunden werden muss.

- Der Fokus der Erzieher-Ausbildung liegt aktuell auf den Bereichen Kindheit und Jugend, kaum jedoch auf dem Abbau von umweltbedingten Barrieren für Menschen mit Beeinträchtigungen.
- Umgekehrt ist der Fokus der Heilerziehungspflege-Ausbildung stark auf die Arbeit in der Eingliederungshilfe, mithin auf Menschen mit Beeinträchtigungen, gerichtet.

Beide Kompetenzschwerpunkte sind in gleichem Maße – und in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander – notwendig, damit eine inklusive Gesellschaft wachsen kann.

Professionell gemischte Teams in den Angeboten und Diensten (wie Kita, ergänzende Förderung und Betreuung an Ganztagschulen und Eingliederungshilfe) wären nicht nur eine Bereicherung. Aus qualitativer Sicht sind sie notwendig – möchte man von Beginn an ein selbstverständliches Miteinander von Menschen mit und ohne Beeinträchtigung erreichen.

Die Gleichstellung der beiden Ausbildungen Heilerziehungspflege (Hep) und Erzieher in Hinblick auf die Fachkraftanerkennung im Bereich Kita/ergänzende Betreuung (Hort) und im Bereich der Angebote der Eingliederungshilfe ist die wesentlichste Bedingung für das Entstehen multiprofessioneller Teams. Sie würde maßgeblich positiven Einfluss darauf haben, dass eine inklusive Gesellschaft entsteht.

Dass Erzieher Fachkräfte in einigen Angeboten der EGH sind, aber umgekehrt Heps nicht als Fachkräfte in der Kita/ergänzenden Betreuung anerkannt werden, widerspricht der **frühen Realisierung von Inklusion**. Genau dort liegen aber die größten Chancen – in der Sozialisation, der frühen Erziehung und Bildung, in einem von Anfang an gelebten alltäglichen Miteinander in den Institutionen, die uns in den ersten Jahren maßgeblich prägen. Die Anstrengungen, die heute unternommen werden, um Inklusion mühsam anzuschieben, wären morgen obsolet. Denn, wer inklusiv aufwächst, für den ist die gelebte Teilhabe von Menschen mit und ohne Beeinträchtigung Alltag und eine Selbstverständlichkeit.

Von angehenden Fachkräften müssen beide Berufsbilder als gleichermaßen wichtig empfunden werden. Dazu gehört wesentlich, dass die **Rahmenbedingungen** nicht als besser oder schlechter wahrgenommen werden.

Was notwendig ist, um die HEP-Ausbildung der Erzieherausbildung gleichzustellen:

- Abschaffung des Schulgeldes für die HEP-Ausbildung
- Eine gegenseitige und gleichberechtigte Durchlässigkeit in den verschiedenen Arbeitsfeldern muss möglich sein
- Abschaffung des Nachteils der Fachkraftanerkennung für HEPs gegenüber Erziehern, die in deutlich mehr Arbeitsfeldern als Fachkräfte anerkannt sind

- gleiche berufliche Entwicklungschancen für beide Berufsgruppen. Erzieher sind hier im Vorteil
- Anerkennung der Auszubildenden in der berufsbegleitenden Ausbildung von Tag 1 als Fachkräfte
- Verkürzung der berufsbegleitenden HEP-Ausbildung auf drei Jahre – wie bei den Erziehern, z.B. in einem Modellversuch
- Stärkung des Berufsbildes des HEP in der gesellschaftlichen Wahrnehmung und Anerkennung

Anerkennung von Abschlüssen

Multiprofessionelle Teams sollten nicht nur aus HEPs und Erziehern bestehen. Eine Öffnung der Möglichkeit zur Fachkraftanerkennung soll für weitere unterschiedliche Berufe und Abschlüsse gewährleistet werden. Zum einen, weil die Qualität der Arbeit in Hinblick auf Inklusion profitiert. Zum anderen, weil es aus Gründen des zunehmenden Mangels an Fachkräften (im aktuellen System) zwingend geboten ist.

Wir brauchen:

- eine Erweiterung der Berufe, die als Fachkraft in der Eingliederungshilfe arbeiten können auf der Grundlage des Vorschlags einer Fachkraftliste (Anlage 1)
- ein transparentes Verfahren zur Anerkennung von Fachkräften mit klaren Zuständigkeiten, Fristen und Kriterien
- dieses Verfahren sollte sicherstellen, dass im Ausland erworbene gleichwertige Abschlüsse/Qualifikationen zügig anerkannt werden

Offene Fachkräfteliste

Positionspapier Fachkräftemangel in (Wohn-) Angeboten und Diensten für Menschen mit Behinderung des Arbeitskreises Träger Berlin (AKT)

Offene Liste mit Beispielen für Studiengänge und Berufsausbildungen, die als Fachkraft nach § 7 Abs. 2 WTG-PersV anerkennungsfähig sind und zwar **zusätzlich** zu

- den in der Anlage 2 der Leistungsbeschreibung WHERW und
- den in den einzelnen Leistungsbeschreibungen des Bereichs Wohnen für Menschen mit geistiger, körperlicher und / oder mehrfacher Behinderung (Anlage 1b BRV)

aufgeführten Berufsgruppen bzw. Abschlüssen, die hier nicht enthalten sind. Siehe dazu Punkt 1. des Positionspapiers Fachkräftemangel, S. 7-8.

1.) Beispiele für als Fachkraft anerkennungsfähige Studiengänge

Vorbemerkung/Hinweise

Die Auflistung ist nicht abschließend und hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Die vorgenommene Kategorisierung dient lediglich der schnelleren Orientierung. Studiengänge, die in Berlin absolviert werden können, werden zuerst genannt und sind grau hinterlegt. Analoge bzw. ähnliche Studiengänge aus anderen Bundesländern folgen danach, soweit sie eine andere Bezeichnung haben oder ausschließlich dort absolviert werden können.

Viele der Studiengänge können an verschiedenen Universitäten absolviert werden. In der letzten Spalte wird deshalb lediglich ein einziges Beispiel genannt.

Unbedingt zu beachten ist, dass die Universitäten/Ausbildungsstätten im Rahmen der Akkreditierung eines (neuen) Studiengangs relativ frei sind. Deshalb kommt es beispielsweise zu unterschiedlichen Namen der Studiengänge auch bei gleichen oder vergleichbaren Studieninhalten. Umso wichtiger ist es, die Tabelle als beispielhafte, offene und nicht abschließende Auflistung zu verstehen.

Vergleichbare Abschlüsse (auch internationale) müssen darüber hinaus gleichermaßen als Fachkraft anerkennungsfähig sein - und mithin auch in einem zügigen und transparenten Verfahren im Land Berlin anerkannt werden.

Studiengang (Name)	Dauer in Sem.	Abschluss	Beispiel, wo Studium angeboten wird
--------------------	---------------	-----------	-------------------------------------

Heil-, Sonder-, Rehabilitationspädagogik, Psychologie			
Heilpädagogik Bachelor	7	B.A.	Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin
Rehabilitationspädagogik Bachelor	6	B.A.	Humboldt-Universität zu Berlin
Sonderpädagogik Bachelor	6	B.A. Vorbereitung auf Lehramt	Humboldt-Universität zu Berlin
Sonderpädagogik mit den Fachrichtungen Gebärdensprachpädagogik / Hören und Kommunikation Bachelor	6	B.A.	Humboldt-Universität zu Berlin

Studiengang (Name)	Dauer in Sem.	Abschluss	Beispiel, wo Studium angeboten wird
Deaf Studies (Sprache und Kultur der Gehörlosengemeinschaft) Bachelor	6	B.A.	Humboldt-Universität zu Berlin
Psychologie Bachelor	6	B.Sc.	Freie Universität Berlin
Rehabilitationspsychologie Bachelor	6	B.Sc.	Hochschule Magdeburg-Stendal FH
Angewandte Psychologie Bachelor	6	B.Sc.	MSH Medical School Hamburg
Inklusive Frühpädagogik Bachelor	6	B.A.	Fachhochschule Emden/Leer

Therapie			
Physiotherapie Bachelor	7	B.Sc. und Staatsexamen Physiotherapie	Alice Salomon Hochschule Berlin
Ergotherapie Bachelor	7	B.Sc. und Staatsexamen Ergotherapie	Alice Salomon Hochschule Berlin
Musiktherapie Master	6	Master of Arts (M.A.)	Universität der Künste Berlin
Kunst-Pädagogik-Therapie Bachelor	7	B.A.	Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft; Bonn

Gesundheit, Pflege			
Angewandte Pflegewissenschaft Bachelor (berufsbegleitend)	7	B.A.	FOM Hochschule für Ökonomie und Management, Hochschulzentrum Berlin
Medizinpädagogik Bachelor	9	B.A.	Medical School Berlin - Hochschule für Gesundheit und Medizin
Bachelor of Nursing	8	duales Vollzeitstudium, B.Sc. Nach 8 Semestern, Berufsabschluss nach 6 Semestern	Evangelische Hochschule Berlin
Pflegepädagogik Master	4 bis 6	M.Sc	Alexianer Akademie für Gesundheits- und Krankenpflege Berlin / Brandenburg in Kooperation mit Donau-Universität Krems
Gesundheits- und Pflegemanagement Bachelor	6	B.Sc.	Alice Salomon Hochschule Berlin
Gesundheitspsychologie und Medizinpädagogik Bachelor	7	B.A.	FOM Hochschule für Ökonomie und Management, Hochschulzentrum Berlin
Prävention, Regeneration & Rehabilitation Bachelor	7	B.A.	Hochschule für Gesundheit & Sport, Technik & Kunst; Berlin

Studiengang (Name)	Dauer in Sem.	Abschluss	Beispiel, wo Studium angeboten wird
--------------------	---------------	-----------	-------------------------------------

Soziale Arbeit, Bildung, Erziehung (allgemein)			
Soziale Arbeit Bachelor	7	B.A.	Alice Salomon Hochschule Berlin
Erziehungswissenschaften Bachelor	6	B.A.	Humboldt-Universität zu Berlin
Bildungs- und Erziehungswissenschaft Bachelor	6	B.A.	Freie Universität Berlin
Erziehungswissenschaften Magisterstudiengang (Hauptfach)	9	Magister bzw. Magistra Artium (M.A.)	Freie Universität Berlin - wurde auf Bachelor/Master umgestellt
Bildung und Erziehung Bachelor	7	B.A.	Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin
Musik- und bewegungsorientierte Sozialpädagogik Bachelor	7	B.A.	Ostbayrische Technische Hochschule Regensburg
Soziale Arbeit und Diakonie Bachelor	6	B.A. und staatliche Anerkennung Sozialpädagog*in und Sozialarbeiter*in	Das Raue Haus - Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie, Hamburg
Soziale Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe Bachelor	7	B.A.	Hochschule Landshut
Soziale Dienste an Schulen Bachelor	7	B.A.	Ostbayrische Technische Hochschule Regensburg
Internationale Soziale Arbeit Bachelor	7	B.A.	Evangelische Hochschule Reutlingen-Ludwigsburg
Pädagogik Bachelor	6	B.A.	Pädagogik kann man an sehr vielen Universitäten im Bachelorstudiengang studieren. In Berlin derzeit so nicht. Würzburg, Bamberg, Kile, Chemnitz, Nürnberg etc. (in Pädagogik wird an vielen Universitäten Bundesweit

Pädagogik/Erziehung (frühe) Kindheit			
Grundschulpädagogik Mono-Bachelor mit Lehramtsoption	6	B.A. "Teil des Lehramts Grundschule (nur mit anschließendem Master)"	Freie Universität Berlin; Humboldt-Universität zu Berlin

Studiengang (Name)	Dauer in Sem.	bschluss	Beispiel, wo Studium angeboten wird
Bildung und Erziehung im Kindesalter Bachelor	7	B.A. und staatliche Anerkennung als Kindheitspädagogin bzw. Kindheitspädagogin (auf Antrag)	Alice Salomon Hochschule Berlin
Bildung und Erziehung in der Kindheit Bachelor	6	B.A.	FH;P Fachhochschule Potsdam
Kindheitspädagogik und Management Bachelor	6	B.A.	EBC Hochschule, Campus Berlin
Kindheitspädagogik Bachelor	7	B.A.	Evangelische Hochschule Berlin
Transdisziplinäre Frühförderung Bachelor	8	B.A.	MSB Medical School Berlin
Elementarpädagogik Bachelor	6	B.A.	Evangelische Hochschule Rheinland - Westfalen - Lippe, Bochum
Pädagogik der Kindheit Bachelor	6	B.A.	Fachhochschule Bielefeld
Elementar- und Hortpädagogik Bachelor	8	B.A.	Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit Dresden (FH)
Frühkindliche Bildung und Erziehung Bachelor	6	B.A.	Evangelische Hochschule Reutlingen-Ludwigsburg
Angewandte Kindheitswissenschaften Bachelor	6	B.A.	Hochschule Magdeburg
Bildung und Förderung in der Kindheit Bachelor	6	B.A.	SRH Fachhochschule für Gesundheit Gera

2.) Beispiele für als Fachkraft anerkennungsfähige Ausbildungsberufe

Vorbemerkung/Hinweise
 Die Auflistung dient als Beispiel, ist nicht abschließend und hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Ausbildungen, die aktuell in Berlin absolviert werden können, werden zuerst genannt und sind grau hinterlegt. Ausbildungen, die ähnlich sind, aber nur außerhalb von Berlin absolviert werden können, folgen darauf. Vergleichbare Abschlüsse (auch internationale) müssen darüber hinaus gleichermaßen als Fachkraft anerkennungsfähig sein - und mithin auch in einem zügigen und transparenten Verfahren im Land Berlin anerkannt werden.

Ausbildungsberuf (Name)	Dauer in Jahren	Abschluss	Beispiel, wo der Ausbildungsberuf angeboten wird
staatlich anerkannte/r Familienpfleger/in	3	staatlich anerkannter Berufsabschluss	Berufliche Schule für Sozialwesen Pankow
staatlich anerkannte/r Ergotherapeut/in	3	staatlich anerkannter Berufsabschluss	Schule für Ergotherapie Evangelisches Waldkrankenhaus Spandau IB-GIS mbH Medizinische Akademie Schule für Ergotherapie
Haus- und Familienpfleger/in	3	Berufsfachschule	Berufsbildende Schulen Aschersleben-Stassfurt WEMA

3.) Beispiele für Berufe, die eine zusätzliche Qualifikation benötigen, um als anerkannte Fachkraft in Betracht zu kommen (Quereinstieg)

Vorbemerkung/Hinweise
 Folgende Berufsausbildungen eignen sich u. a. wegen der zu kurzen Ausbildungsdauer NICHT direkt zur Anerkennung als Fachkraft nach WTG-PersV. Dies könnte über einen Quereinstieg realisiert werden.

Ausbildungsberuf (Name)	Dauer in Jahren	Abschluss	Beispiel, wo der Ausbildungsberuf angeboten wird
Sozialassistent/in	2	Schulische Ausbildung	Anna-Freud-Schule Oberstufenzentrum für Sozialwesen; Berlin
Sozialhelferin	2	Schulische Ausbildung	Emschertal-Berufskolleg, Herne
Fachkraft für Haushaltsführung und ambulante Betreuung	2,5	Schulische Ausbildung	Berufsbildungszentrum Merzig

Ausbildungsberuf (Name)	Dauer in Jahren	Abschluss	Beispiel, wo der Ausbildungsberuf angeboten wird
Kinderpfleger/in	2	Schulische Ausbildung	Bayern, Baden-Württemberg, Sachsen-Anhalt, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Thüringen, Saarland

Quereinstieg

Wie könnte ein Quereinstieg in der EGH aussehen?

1. Für Personen aus verwandten Berufsgruppen ohne Ausbildung im Bereich EGH:

Modulare Qualifizierung in folgenden Themenfeldern:

1. Umgang mit verschiedenen Behinderungsformen und spezifisches Kontextwissen
2. Pädagogik und Psychologie des Erwachsenenalters (im Kontext kognitiver Beeinträchtigung)
3. Systematik und Struktur der Berliner Eingliederungshilfe
4. Rechtliche Grundlagen
5. Medizinische Grundlagen und Pflegewissen Ziel der

Qualifizierung: Fachkraft in der EGH für Berlin

2. Für Personen aus anderen Berufen mit Erfahrung in der EGH

Modulare Qualifizierung und Fortbildungsaufgaben regelmäßig im Umfang von 20 Stunden/Jahr Ziel der Anerkennung: Fachkraft bei einem Träger (z.B. für 5 Jahre)

3. Für Personen mit ausländischen Abschlüssen

Transparente Kriterien für Anerkennung von Abschlüssen EGH-Aufsicht mit Ansprechpartner_in

Qualifizierungsaufgaben modular und individuell in einem Zeitraum von 2 Jahren Ziel der

Qualifizierung: Fachkraft in der EGH für Berlin

4. Für Personen in berufsbegleitender Ausbildung/Studium

Berufsbegleitende Ausbildung Erzieher_in oder HEP in 3 Jahren

Berufsbegleitendes Studium der Sozialpädagogik oder Heilpädagogik

Für alle Gruppen:

Anerkennung als Fachkraft zum Zeitpunkt der Anerkennung als Quereinsteiger_in