

Wortprotokoll

Öffentliche Sitzung

Ausschuss für Integration, Arbeit und Soziales

16. Sitzung
8. Dezember 2022

Beginn: 09.04 Uhr
Schluss: 12.13 Uhr
Vorsitz: Sandra Brunner (LINKE)

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Siehe Beschlussprotokoll.

Punkt 1 der Tagesordnung

Aktuelle Viertelstunde

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 2 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
Bericht aus der Senatsverwaltung
(auf Antrag aller Fraktionen)

[0011](#)
IntArbSoz

Siehe Inhaltsprotokoll.

Vorsitzende Sandra Brunner: Wir kommen zum Schwerpunkt unserer heutigen Sitzung:

Punkt 3 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
**Fachkräftemangel in der Eingliederungshilfe/
Teilhabeleistungen**
(auf Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Bündnis
90/Die Grünen und der Fraktion Die Linke)

[0062](#)
IntArbSoz

Hierzu: Anhörung

Zu diesem Tagesordnungspunkt, sehe ich hier am Bildschirm, sind uns auch Herr Forberger und Frau Markovic aus dem Referat III C zugeschaltet. – Herzlich willkommen! – Die Kollegin und der Kollege kommen beide von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. Ganz besonders herzlich möchte ich aber heute unsere Anzuhörenden begrüßen: als Erstes Frau Christa Schaal, Elternvertreterin bei der Cooperative Mensch eG, dann Herrn Jürgen Korth für die Geschäftsführung des Psychosozialen Verbunds Treptow e. V., Herrn Dr. Benjamin Bell, Geschäftsführung der Leben lernen gGmbH am Evangelischen Diakoniewerk Königin Elisabeth, Frau Irit Kulzk, Geschäftsführung der Zukunftssicherung Berlin e. V., und Frau Regina Schödl, Referentin für Eingliederungshilfe beim Paritätischen Wohlfahrtsverband hier in Berlin. – Herzlich willkommen an Sie! – Frau Schödl hat uns nachher auch eine Präsentation mitgebracht, aber vorab noch mal ganz kurz die Präliminarien: Ich gehe davon aus, dass Sie wie immer alle damit einverstanden sind, dass hier Liveübertragungen stattfinden und auch Ton- und Bildaufnahmen gemacht werden und dass wir wie immer auch ein Wortprotokoll dieser Anhörung haben werden.

Dann schaue ich mal zu den Koalitionsfraktionen: Wer wünscht das Wort zur Begründung? – Bitte schön, Herr Dr. Düsterhöft! – Herr Lars Düsterhöft, Entschuldigung! Es wird immer besser heute. – [Heiterkeit, Zurufe]

Lars Düsterhöft (SPD): Super, jetzt ist es in der Öffentlichkeit! Und dann wird nach der Arbeit gesucht, die es gar nicht gibt. – Also: Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Vielen Dank an die Anzuhörenden, dass Sie heute hier sind! Wir freuen uns sehr, dass wir heute über dieses Thema mit Ihnen sprechen können. Es ist wirklich schön, dass wir heute so viele Anzuhörende hier haben, sodass wir dieses doch sehr spannende und sehr wichtige Thema aus sehr vielen Perspektiven gemeinsam beleuchten können und uns diesem sehr wichtigen Thema nähern können.

Die Situation, der Fachkräftemangel in der Pflege – das ist ja eine Sache, welche uns wirklich schon seit Jahren beschäftigt. In vielen Ausschüssen reden wir darüber, und ganz viel haben wir da schon gemacht, und trotzdem bekommen wir es nicht wirklich hin, das besser hinzubekommen. Aber der Personalmangel in der Eingliederungshilfe ist ja ein Thema, das, glaube ich, noch nicht so stark beleuchtet wurde. Er existiert schon lange, schon lange gibt es auch Signale von Trägern und auch von den Menschen, dass der Personalmangel doch erheblich ist. Mein Eindruck ist aber, dass er sich in den letzten Monaten noch mal erheblich verschärft hat und auch Träger, die in der Vergangenheit nicht so große Probleme hatten, Personal zu finden, mittlerweile sagen: Es wird immer enger, und wir können unsere Angebote nur noch bedingt bzw. schwer tatsächlich den Menschen unterbreiten.

Zwei zentrale Stellschrauben gibt es, über die wir heute bestimmt auch noch mal reden müssen, nämlich über die Fachkraftquote bzw. die Anerkennung von Abschlüssen als Fachkräfte; das wird heute sicher ein Thema sein. Mir bzw. uns ist es aber ganz besonders wichtig, dass wir mit dieser Anhörung einen ersten Aufschlag machen, um uns diesem Thema zu nähern. – Deswegen: Vielen Dank, dass Sie da sind! Wir sind gespannt auf Ihren Input und auf die anschließende Diskussion.

Vorsitzende Sandra Brunner: Vielen Dank, Herr Düsterhöft, für die Begründung dieses Besprechungspunkts! – Es hat jetzt das Wort Frau Staatssekretärin Christoph für eine einleitende Stellungnahme für den Senat.

Staatssekretärin Wenke Christoph (SenIAS): Ich will es auch gar nicht zu lang machen, weil natürlich vor allem die Anzuhörenden heute wichtige Gesprächspartner sind, um aus ihrer Praxis der Träger und der Wohlfahrtsverbände zu berichten und das Thema darzustellen. Ich würde nur kurz einleitend sagen wollen, dass wir – Herr Düsterhöft hatte das schon gesagt – insgesamt in den sozialen Berufen einen Fachkräftemangel festzustellen haben, in der Pflege und in der Kinderbetreuung genauso wie in der Eingliederungshilfe. Wir sehen es ähnlich auch bei der Frage der Personalakquise für neu zu eröffnende Unterkünfte zum Beispiel für Geflüchtete, dass in wir in vielen sozialen Berufen ein ähnliches Problem des Fachkräftemangels haben und dass wir aus Sicht der Senatsverwaltung das auch übergreifend angehen müssen.

Ich glaube auch, dass das heute eines der zentralen Themen sein wird, weil es auch eines der zentralen Themen in den laufenden Rahmenvertragsverhandlungen ist, was zum Beispiel die Anerkennung von Fachkräften angeht, also die Frage: Welche Berufe werden anerkannt? – Es ist auf jeden Fall auch ein Thema, welche Quoten angesetzt werden, wobei das immer auch eine Frage ist zwischen der notwendigen Qualität für die Klientinnen und Klienten und zugleich der notwendigen Aufrechterhaltung des Betriebs und damit sozusagen genügend Personal, um das auch sicherstellen zu können, aber es geht aus meiner Sicht auch deutlich darüber hinaus: um die Frage, gemeinsam mit der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie zum Beispiel das Thema der Ausbildungsgänge anzugehen. Wie können wir die ausbauen und stärken und auch die Anerkennung von Ausbildungsgängen beschleunigen, und wie können wir insgesamt attraktive Arbeitsbedingungen schaffen? – Da sind wir gerne auch Partnerin, auch als Arbeitsverwaltung, was zum Beispiel die Anerkennung von Tarifverträgen angeht oder den Übergang in den TV-L bei sozialen Trägern, um entsprechend auch Arbeitsbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Eingliederungshilfe zu schaffen, um den Beruf attraktiv zu machen und zugleich auch Menschen in dem Beruf zu halten.

Insofern haben wir uns auch vorgenommen, dass wir – das Land Berlin wird ja im kommenden Jahr den Vorsitz der 100. ASMK haben – das Thema Fachkräftemangel in der Eingliederungshilfe zu einem unserer Themen für die ASMK, für die Arbeits- und Sozialministerkonferenz, im kommenden Jahr machen werden und damit die Fachkräftegewinnung auch als ein zentrales und häuserübergreifendes Thema in den sozialen Berufen zu einem unserer zentralen Schwerpunkte machen wollen, um dort voranzukommen – auch der Bund hat dort ja schon einige Aktivitäten gestartet, die Fachkräftestrategie etwa –, und wollen daran auch weiterarbeiten zusammen mit den Akteuren aus der Eingliederungshilfe. – Vielen Dank!

Vorsitzende Sandra Brunner: Vielen Dank, Frau Staatssekretärin Christoph! – Dann kommen wir nun in die Runde unserer Anzuhörenden. Vorab haben mir die Anzuhörenden die Reihenfolge mitgeteilt, in der sie gerne reden würden. Das machen wir selbstverständlich: zunächst Frau Schaal, dann Herr Korth, dann Herr Dr. Bell, anschließend Frau Kulzk und zum Schluss Frau Schödl. – Ich darf Sie bitten, in Ihren Impulsbeiträgen fünf Minuten nicht zu überschreiten. Sie werden es merken: Wenn Sie darüber sind, mache ich mich hier vorne bemerkbar. – Dann geht es in die Fragerunde der Abgeordneten, in der die Möglichkeit besteht, Fragen an Sie zu richten, und dann gehen wir wieder in die Rückrunde und Sie haben die Möglichkeit, Fragen zu beantworten; leider, bedauerlicherweise auch wieder nur fünf Minuten. Ich glaube aber, es wird uns heute gelingen, das Thema gut anzureißen. – Als Erstes hat das Wort Frau Schaal, als Elternvertreterin bei der Cooperative Mensch eG. – Bitte schön, Frau Schaal!

Christa Schaal (Cooperative Mensch eG; Elternvertreterin): Sehr geehrte Abgeordnete! Sehr geehrte Damen und Herren! Mein Name ist Christa Schaal. Ich bin Mutter einer erwachsenen Tochter mit schwerer Mehrfachbehinderung, die seit 1999 in einer Einrichtung der Eingliederungshilfe lebt und dort betreut wird. Ehrenamtlich bin ich im Vorstand des Vereins Cooperative Mensch. Vielen Dank als Erstes für die Einladung zu dieser Anhörung, die mir die Möglichkeit gibt, mich zu dieser Problematik auch als Angehörige zu äußern!

Wir alle haben in den letzten Tagen gehört, gelesen oder es selber erlebt, dass der Fachkräftemangel allgegenwärtig ist: Bei der BVG fallen Busse aus, die S-Bahn verlängert den Takt, und der Regionalverkehr der Bahn stellt mal eben eine Linie zeitweise ein. Das ist, wie Sie sich sicherlich denken können, bei der Betreuung von Menschen mit Behinderung nicht möglich. Gerade in den besonderen Wohnformen muss für die Bewohner die 24-Stunden-Betreuung abgesichert sein. Es kann eben nicht mal sein, dass der Frühdienst ausfällt oder statt um 6 Uhr erst um 9 Uhr kommt oder statt der notwendigen zwei bis drei Betreuer nur einer für die sechs bis acht Bewohner einer Wohngruppe zuständig ist. Das hätte nämlich zur Folge, dass bestenfalls die Grundversorgung mehr schlecht als recht gewährleistet ist, aber keinerlei Freizeitaktivitäten und keine Teilhabe, wie sie das BTHG doch vorsieht, stattfinden können. Die Bewohner sind schlicht und ergreifend darauf angewiesen, dass sie zuverlässig rund um die Uhr betreut werden, damit ihnen ein Leben nach ihren Vorstellungen und Bedürfnissen ermöglicht wird.

Der von hoffentlich niemandem bestrittene Fachkräftemangel in der Eingliederungshilfe führt jetzt notgedrungen dazu, dass Leasingkräfte als Fachkräfte in den Wohngruppen eingesetzt werden müssen. Nur müssen Sie sich das so vorstellen, dass dann jemand zur Betreuung eingesetzt wird, der zwar die derzeit geforderten Prüfungen absolviert hat, die jeweiligen Bewohner aber überhaupt nicht kennt und nicht weiß, wie man mit ihnen kommuniziert. Es gibt bei der Cooperative viele betreute Menschen, die keine Sprache haben, also nonverbal kommunizieren, sehr schwer verständlich sind oder auch auf Hilfsmittel zur Kommunikation angewiesen sind und die weiterhin aufgrund schwerer Körperbehinderungen in Rollstühle umgesetzt, mit Orthesen versorgt werden müssen und Ähnliches, was gerade nicht selbsterklärend ist, sondern ein Kennenlernen des Menschen erfordert. Auch muss herausgefunden werden, was jemand überhaupt möchte, wofür er welche Hilfen benötigt, wo er gefördert werden kann und sollte. Das erfordert Kontinuität der Betreuungspersonen. Es muss ein Vertrauensverhältnis bestehen und oftmals erst aufgebaut werden. Was selbstverständlich nicht möglich ist bei einem ständigen Wechsel und hoher Fluktuation der Mitarbeiter. Wie soll auch die

Kommunikation mit Angehörigen funktionieren, wenn ständig wechselndes Personal in den Gruppen ist und sie nur hören können: Das weiß ich nicht, ich bin neu hier –?

Ich denke, es ist jedem klar, dass der Einsatz von Leasingkräften in der Eingliederungshilfe nicht die Lösung für das Problem des Fachkräftemangels sein kann. Es gibt in den Einrichtungen zwar bei allen Trägern andere Mitarbeiter, die oftmals seit sehr vielen Jahren dort ihren Dienst leisten, und das mit Engagement und sehr gut: neben anderen auch Physiotherapeuten und Ergotherapeuten, die gerade beim Personenkreis der Menschen mit schweren Behinderungen optimal als Fachkräfte geeignet sind. Alle diese Mitarbeiter sind den Bewohnern vertraut, die Bewohner haben eine Beziehung zu ihnen aufgebaut, und es bedarf keines weiteren Einarbeitens, was ohnehin nicht praktikabel ist bei Kräften, die eben nur einmal sporadisch eingesetzt werden. Ich kann wirklich nicht verstehen, warum diese bewährten Mitarbeiter, nur, weil sie nicht die geforderte Qualifikation besitzen, persönlich aber sehr gut geeignet sind, nicht als Fachkraft anerkannt werden können, wenn sie zum Beispiel eine Zusatzausbildung absolvieren. Bis zum Jahr 2008 war das möglich, indem die sonstigen Angestellten mit Zusatzausbildung einer Fachkraft gleichgestellt wurden. Diese Regelung wurde zum 1. Januar 2009 mit der Begründung aufgehoben, dass zum damaligen Zeitpunkt kein Fachkräftemangel in der Behindertenhilfe mehr gesehen wurde.

Bei dem seit einiger Zeit bestehenden Fachkräftemangel mit den negativen Folgen für die betreuten Menschen frage ich mich, wieso nicht diese Regelung kurzfristig wieder aufleben kann. Es ist wirklich keine Zeit zu verlieren im Interesse der Menschen mit Behinderung, damit sie, wie wir alle auch, so leben können, wie es für sie selber gut und richtig ist, und sie am Leben teilhaben können. Ich appelliere daher an Sie, schnell und möglichst unkompliziert an der Lösung dieses Problems mitzuwirken. – Vielen Dank!

Vorsitzende Sandra Brunner: Vielen Dank, Frau Schaal! –Es hat jetzt das Wort Herr Korth für den Psychosozialen Verbund Treptow.

Jürgen Korth (Psychosozialer Verbund Treptow e. V.): Schönen guten Tag, sehr geehrte Damen und Herren! Ich freue mich sehr, dass wir als kleiner Träger aus Treptow-Köpenick hier eingeladen wurden. Wir haben das Problem des Fachkräftemangels bei uns als Träger eigentlich noch nicht so sehr lange. Bis vor zwei Jahren hatten wir überhaupt kein Problem, offene Stellen zu belegen. Ich erinnere mich gut an Zeiten, in denen Hunderte von Bewerbungen eingegangen sind und wir sie zu bearbeiten hatten. Heute ist es so, dass wir viel Geld – mehrere Hundert Euro – für eine Stellenanzeige ausgeben und manchmal nur zwei, drei, manchmal sogar gar keine Bewerbungen bekommen.

Ich möchte Ihnen von zwei Beispielen aus der Praxis berichten. Es ist so, dass wir im Bereich der Menschen mit seelischer Behinderung eine Fachkraftquote von 75 Prozent haben und in der Behindertenhilfe von 100 Prozent, was so erst mal nicht nachvollziehbar ist. Wir hatten jetzt einer Bewerbung einer Person, die hatte verschiedene Fortbildungen und Weiterbildungen gemacht, war Fachkraft für Integration, hat eine Weiterbildung im sonderpädagogischen Bereich gemacht, ist seit 2009 im sozialen Bereich tätig und war dort in verschiedenen Tätigkeitsfeldern beschäftigt und hat eine Ausbildung als Heilpraktikerin. Wir haben dann bei der zuständigen Senatsverwaltung angefragt, ob wir diese Frau einstellen können, weil sie ja eigentlich nicht als Fachkraft anerkannt ist, und haben ein ganz klares Nein bekommen, was für uns überhaupt nicht nachvollziehbar ist, weil sie ja Erfahrung hat und wahrscheinlich auch

persönlich geeignet gewesen wäre, was wir aber gar nicht herausfinden konnten, weil wir aufgrund des Neins der Senatsverwaltung auch kein Gespräch mit ihr gemacht haben.

Dann haben wir eine Mitarbeiterin, die seit fast fünf Jahren bei uns im Bereich des betreuten Einzelwohnens für Menschen mit seelischer Behinderung tätig ist. Die studiert Soziale Arbeit und wird im nächsten Jahr ihren Abschluss machen und hat sich aufgrund einer internen Stellenausschreibung für eine Betreuung in einer WG für Menschen mit einer Lernbehinderung beworben, die wir ablehnen mussten oder ihr die Stelle nicht geben konnten, weil sie eben auch keine Fachkraft ist, obwohl sie seit vielen Jahren bei uns arbeitet und kurz vor dem Abschluss ihres Studiums ist. Das ist nicht nachvollziehbar und auch intern überhaupt nicht zu erklären, warum sie in dem einen Bereich tätig sein darf und in dem anderen nicht. Hier bedarf es also dringend einer Anpassung.

Das Ganze führt so weit, dass wir Plätze nicht mehr belegen können, weil uns Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fehlen. Wir haben Wartelisten und unbesetzte Plätze und stehen jetzt aktuell tatsächlich vor der Entscheidung, ob wir eine Wohngemeinschaft im Bereich von Menschen mit einer Lernbehinderung schließen, weil wir keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden. Es bedarf wirklich einer Anpassung der Fachkraftquote und auch einer Erleichterung des Einstiegs für Quereinsteiger, also Menschen, die Erfahrung oder Fortbildungen haben oder aus persönlichen Gründen geeignet sind, die Betreuung zu übernehmen. – Vielen Dank!

Vorsitzende Sandra Brunner: Vielen Dank, Herr Korth! – Dann hat jetzt das Wort Herr Dr. Bell für die Leben lernen gGmbH am Evangelischen Diakoniewerk Königin Elisabeth. – Bitte schön, Herr Dr. Bell!

Dr. Benjamin Bell (Leben lernen gGmbH am EDKE): Vielen Dank! – Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Abgeordnete! Sehr geehrte Damen und Herren! Vielen Dank für die Einladung zur Anhörung! Ich bin heute hier in meiner Funktion als Geschäftsführer der Leben lernen gGmbH am Evangelischen Diakoniewerk Königin Elisabeth. Wir sind ein Leistungserbringer in der Eingliederungshilfe, der sich um Menschen mit schwersten Beeinträchtigungen im Wohnen und im Arbeiten kümmert, die in nahezu allen Bereichen ihres Lebens auf eine Assistenz angewiesen sind.

Menschen mit Beeinträchtigungen haben ein Recht auf Leistungen der Eingliederungshilfe. Ein Großteil dieser Leistungen wird direkt durch Mitarbeitende erbracht. An diesen fehlt es seit Jahren massiv. Der langjährige Prozess zur Vorbereitung und Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes, der die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen verbessern soll, wird konterkariert durch einen erheblichen Fachkräftemangel. Augenblicklich geht es nicht nur um Fachkräfte, das möchte ich ganz deutlich sagen. Es geht um die Absicherung einer Personaldecke für grundlegende Leistungen der Teilhabe. Wenn keiner mehr da ist oder keiner der wenigen, die da sind, mehr Zeit hat, um Teilhabe zu ermöglichen und Barrieren abzubauen, wohin führt das? – Es führt in die entgegengesetzte Richtung, als mit der UN-Behindertenrechtskonvention und dem BTHG eingeschlagen werden sollte: zu weniger Teilhabe, zu weniger Umsetzung von individuellen Wünschen und Bedarfen und im schlimmsten Fall – verzeihen Sie mir den Ausdruck – zur Verwahrung von Menschen. Je intensiver der Assistenzbedarf und je höher der Mangel an multiprofessionellen Kräften, desto schwieriger stellt sich die Situation für die betroffenen Menschen dar.

Als Leistungserbringer tun wir alles Erdenkliche, um Menschen für die Arbeit zu gewinnen, aber wir fischen im leeren Teich. Die Kontinuität in der Arbeit leidet durch eine stete Rotation von Personal in den Angeboten. Konkret heißt das, dass die Menschen mit Beeinträchtigungen sich häufig auf neue Gesichter einstellen müssen. Sie müssen lange warten, weil ein oder zwei Mitarbeitende sich bei acht Menschen mit schweren Beeinträchtigungen nicht zerteilen können. Sie müssen damit leben, dass die neuen oder wechselnden Menschen vom Leasing weniger Wissen und Erfahrung bezüglich der ganz individuellen Bedarfe haben, dass sie noch nicht eingearbeitet sind, weil zum Einarbeiten keine Zeit oder weil schlicht niemand da ist. Zum Gruppencharakter aus der grauen Vorzeit möchten wir nicht zurück. Es muss leistbar bleiben, individualisiert im Alltag zu assistieren: frühstücken, wann ich möchte, spazieren gehen, wann ich möchte, in ein Konzert gehen, ein Bad nehmen – auch und gerade in besonderen Wohnformen.

Diese dramatische Lage zeigt sich nicht erst seit gestern. Seit vielen Jahren machen wir das Land Berlin und die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales auf das Problem aufmerksam. Vor mehr als fünf Jahren haben wir ganz konkrete Vorschläge eingebracht, wie dem Fachkräftemangel begegnet werden kann: die Anpassung der Leistungsbeschreibungen und die Änderung der WTG-Personalverordnung, das Zulassen einer breiten Palette fachlich qualifizierter Berufsbilder und Studienabschlüsse als Fachkräfte, die Abschaffung des Schulgeldes an privaten Schulen der Heilerziehungspflege, die Ermöglichung der anteiligen Anerkennung auf den Fachkraftschlüssel analog zur Kita und die Schaffung von Voraussetzungen für einen attraktiven Quereinstieg. Ich bin sehr froh, dass seit März dieses Jahres unterhalb der Kommission 131 die AG Fachkräfte tagt, um sich mit den Vorschlägen zu befassen. Dort bringe ich mich für den AKT mit ein. Ich bin aber Realist genug, um festzustellen, dass die Geschwindigkeit, mit der an Lösungen gearbeitet wird, der Sachlage noch nicht angemessen ist. Wir brauchen eine breite Initiative und den festen politischen Willen zu großen Lösungen. Im Kita- und Schulbereich sind breite Quereinstiegsregelungen geschaffen worden, die zu einer Entspannung der Lage beigetragen haben. Warum werden diese vorhandenen Regelungen nicht in die Eingliederungshilfe übertragen? Einige Träger eröffnen ihre Wohnangebote für unversorgte Menschen nicht. Wir können kein Wohnangebot mit intensiver Assistenz schließen. Wo sollen die Menschen wohnen, wer soll sie unterstützen?

Ich möchte deutlich machen, dass derzeit Leistungsmodelle diskutiert werden, die zu einer Verminderung von Teilhabe zugunsten der Pflege führen. Insbesondere für den Personenkreis von Menschen mit schweren und komplexen Beeinträchtigungen führt dies meines Erachtens zu einer drastischen Reduzierung von Teilhabe. Es gibt seitens des Landes Ideen, personelle Rahmenbedingungen der Pflege für die Leistungen zu übernehmen. Davor möchte ich ausdrücklich warnen. Symptome des Fachkräftemangels können nicht darüber gelindert werden, dass man Leistungen der Eingliederungshilfe in Leistungen der Pflege ummünzt. – Vielen Dank!

Vorsitzende Sandra Brunner: Vielen Dank, Herr Dr. Bell, für die Punktlandung! – Es hat jetzt das Wort Frau Irit Kulzk als Geschäftsführerin der Zukunftssicherung Berlin e. V. – Bitte schön, Frau Kulzk!

Irit Kulzk (Zukunftssicherung Berlin e. V.): Ich begrüße Sie ganz herzlich und bedanke mich, dass wir heute hier sein dürfen, um das Thema des Fachkräftemangels in der Eingliederungshilfe zu erörtern. Mein Name ist Irit Kulzk. Ich bin Geschäftsführerin der Zukunftssiche-

nung Berlin e. V. für Menschen mit geistiger Behinderung, die seit 50 Jahren in dem Bereich tätig ist. Heute spreche ich aber als Sprecherin des AK Träger zu ihnen, der 32 Träger der Behindertenhilfe vertritt. Insgesamt gibt es circa 115 Träger in dieser Stadt. Es werden in Berlin 7 000 Plätze in der ambulanten und circa 3 400 Plätze in der besonderen Wohnform angeboten.

Nach 1945 wurde in diesem Land die erste Generation von Menschen mit Behinderung begleitet, und mittlerweile ist es Gott sei Dank selbstverständlich, dass wir Angebote für Menschen mit Behinderung vorhalten, und das Spektrum der Unterstützung ist sehr differenziert und vielfältig. Dennoch ist der Bedarf deutlich höher als das, was möglich ist. Die Fallzahlen steigen stetig, und die Wartelisten bei allen Trägern füllen sich. Eigentlich wäre es der Auftrag, neue, innovative Angebote zu konzipieren und personenzentrierte Betreuung bereitzustellen. Wir haben Verantwortung für die Menschen mit Unterstützungsbedarf, um ihnen ein gutes Leben und gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Dennoch: Die Realität ist eine andere. Die Eingliederungshilfe wird nicht wahrgenommen. Menschen mit Behinderung haben in diesem Land keine große Lobby. Die Wahrnehmung der Notwendigkeit, dass wir dem Fachkräftemangel entgegenzutreten – das wurde auch gerade gesagt –, ist nicht sichtbar. Die Pflege hat eine Öffentlichkeit; darüber wird gesprochen.

Wir haben als AK Träger 2012 zum ersten Mal das Thema der Fachkräfte und den Quereinstieg in einer Runde mit dem damals amtierenden Staatssekretär eingebracht. 2017, also vor nun einigen Jahren, haben wir das Positionspapier vorgelegt, das nicht weiter wahrgenommen wurde. Im Koalitionsvertrag steht, dass Sie gegen den Fachkräftemangel in der Eingliederungshilfe vorgehen wollen. Jetzt endlich wurde durch unsere fachöffentliche Veranstaltung am 28. Juni 2022, an der einige von Ihnen teilnahmen, das Positionspapier bekannt, wahrgenommen und damit gearbeitet. Es geht uns darum, gemeinsam konstruktive Lösungen zu entwickeln, es geht uns nicht darum zu sagen: Bitte tun Sie etwas für uns, wir warten! – Wir sind da und wollen mitarbeiten. Wir alle haben den Bedarf an Arbeitskräften, insbesondere an Fachkräften, und wir brauchen unbedingt multiprofessionelle Teams, die die Menschen in ihrer Vielfalt begleiten und angemessen betreuen.

Wichtig ist dazu, dass die Berufe in einem größeren Spektrum wahrgenommen werden und dass die verschiedenen Bedarfe der Menschen, die die Begleitung brauchen, einfach auch erkannt werden. Dazu müsste unbedingt der Weg zum Quereinstieg geöffnet werden. Was wir überhaupt nicht verstehen – das hat Herr Dr. Bell auch gerade erörtert –: Wieso ist das in anderen pädagogischen Bereichen möglich? Welches Bild herrscht denn von der Arbeit in der Behindertenhilfe, dass das für unser Tätigkeitsfeld nicht eröffnet wird? Was ist denn hier so anders? Unsere Realität ist der Kampf, Mitarbeiterinnen zu finden, die bereit sind, in unserem Bereich zu arbeiten. Arbeitszeiten bei 24-Stunden-Betreuung sind nun mal nicht immer passend zum Kindergarten. Dennoch müssen wir Lösungen finden.

Und wie reagieren jetzt die Träger, die die Betreuung zu verantworten haben, auf diese aktuelle Situation? – Viele Träger entscheiden sich, keine neuen Projekte zu initiieren. Leere Plätze durch Wegzug oder Versterben werden nicht neu besetzt, Wohngemeinschaften werden verkleinert oder geschlossen. Wir haben am Dienstag – der AKT trifft sich seit Jahrzehnten am ersten Dienstag im Monat – eine kleine Erhebung über den Einsatz von Leasingkräften gemacht. 14 Träger haben es in dieser kurzen Zeit geschafft, ihre Zahlen der ersten sechs Monate aufzubereiten, und es werden bei 14 Trägern für das erste halbe Jahr mehr als 2 Millio-

nen Euro bezahlt, um überhaupt die Zahlen, die wir liefern müssen, die dadurch auch auf dem Papier richtig sind, liefern zu können. Die Leasingkraft macht aber keine Beziehungsarbeit, und auch die Menschen, die wir begleiten, beschwerten sich. Die, die sprechen können, sagen: Warum soll ich der was erzählen? Die ist ja morgen weg, und die weiß eh nicht, wer ich bin!

Teams mit eigentlich fünf bis sieben Mitarbeitern bestehen nur noch aus zwei oder drei. So ist die Belastung der Mitarbeiter extrem hoch. Es braucht dringend eine gemeinsame Fachkraft-offensive, die den Arbeitsbereich bekannt macht und die es vielen unterschiedlichen Berufsabschlüssen ermöglicht, in dem Bereich zu arbeiten. Wir brauchen Offenheit und Vielfalt. Der Quereinstieg muss gefördert werden, denn viele Kollegen arbeiten seit Jahren – und damit meine ich nicht nur zwei oder drei, sondern oft zehn und 15 – mit der nicht richtigen Qualifizierung in dem Bereich, und ich bezweifle, dass sie eine schlechtere Arbeit machen – oder keine individuelle – als die Kollegen, die ausgebildet bei uns tätig sind. Wir brauchen in den Teams eine bessere Gleichstellung. – Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit!

Vorsitzende Sandra Brunner: Vielen Dank, Frau Kulzk! – Dann hat jetzt das Wort Frau Schödl, Referentin für Eingliederungshilfe für den Paritätischen Wohlfahrtsverband, Landesverband Berlin. Sie haben uns eine Präsentation mitgebracht, richtig? – Na, dann legen Sie los!

Regina Schödl (Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Landesverband Berlin e. V.): Danke schön, Frau Vorsitzende! – Meine sehr geehrten Abgeordneten! Sehr geehrte Damen und Herren! Wir haben jetzt sehr vieles aus der Praxis gehört. Als Referentin eines Wohlfahrtsverbandes möchte ich es gerne in einer Vorbemerkung noch mal zusammenfassen und Ihnen auch einen Überblick geben, was eigentlich passiert ist, sodass wir dahin gekommen



Fachkräftemangel in der Eingliederungshilfe

Anhörung in der 16. Sitzung des Ausschusses für Integration, Arbeit
und Soziales am 8. Dezember 2022

Regina Schödl – Referat Eingliederungshilfe
Paritätischer Wohlfahrtsverband, LV Berlin e.V.

1

sind, wo wir heute sind. Bereits seit Anfang der Zehnerjahre – damals – gibt es die Hinweise aus der Praxis, dass sich ein Fachkräftemangel anbahnt. Heute sind wir mittlerweile mittendrin.



Vorbemerkung

- Hinweise der Verbänden und Leistungserbringer auf sich abzeichnenden und stetig steigenden Fachkräftemangel seit Beginn der 10er Jahre
- Positionspapier des Arbeitskreis Träger (AKT) aus dem Jahre 2017
- Präambel des Berliner Rahmenvertrags vom 05. Juni 2019: *Grundsätze der „Guten Arbeit“ (Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Entwicklungsmöglichkeiten)*
- Die durch einen Senatsbeschluss eingesetzte AG Gute Arbeit legte im September 2021 ihren Abschlussbericht zu den Indikatoren *Guter Arbeit* vor
- In der Folge griffen die Richtlinien der Berliner Regierungspolitik das Thema Fachkräfte ebenfalls auf (Seite 21)
- [Fachveranstaltung des AKT im Juni 2022](#)
- Die SenIAS hat unter dem Dach der Kommission 131 die AG Fachkräfte eingesetzt. Es bedarf jedoch dringend einer über die Kommission 131 hinausgehender Betrachtung

Ausschusses für Integration, Arbeit und Soziales am 8. Dezember 2022

2

Das Positionspapier des Arbeitskreises Träger wurde hier jetzt schon ein paarmal genannt; das gibt es schon seit 2012. Es wurde dann 2017 noch mal überarbeitet. Wer es noch nicht lesen konnte: Ich kann es Ihnen wirklich nur sehr ans Herz legen, denn hierin sind auch sehr viele Lösungsvorschläge enthalten, wie man mit dem Fachkräftemangel umgehen und ihn eventuell überwinden kann.

Wir hatten dann im September 2018 das Ergebnis der AG Gute Arbeit, und in diesem Schlussbericht wurde die Bedeutung von dringend notwendigen Maßnahmen, einerseits natürlich für die Personalgewinnung, aber andererseits auch für die Personalsicherung, hervorgehoben. Die Kommission 131 wurde beauftragt, hier Maßnahmen für die Eingliederungshilfe zeitnah und zielgerichtet zu entwickeln; 2018 – zeitnah. Der Berliner Rahmenvertrag hat das Thema auch in seiner Präambel aufgenommen. Was uns aber sehr gefreut hat: Sowohl die Koalitionsvereinbarung als auch die Richtlinien der Berliner Regierungspolitik haben das Thema endlich aufgegriffen, indem gesagt wird, dass der Senat gegen den Fachkräftemangel in der Eingliederungshilfe vorgeht und die Anerkennung zusätzlicher Abschlüsse prüft. Das reicht allerdings nicht aus. Das wurde auch deutlich bei der Fachveranstaltung des Arbeitskreises Träger im Juni, von der auch Frau Kulzk schon gesprochen hat. – Sie bekommen ja im Nachgang die Unterlagen zur Verfügung gestellt, deshalb habe ich hier diese Veranstaltung verlinkt. Es gibt hier einen circa fünf- bis zehnminütigen Imagefilm, den ich Ihnen sehr empfehlen kann – sich den mal anzuschauen –, denn darin wird einiges deutlich.

Wir haben jetzt seit diesem Jahr eine Arbeitsgruppe unter dem Dach der Kommission 131, die AG Fachkräfte, die sich mit dem Thema Fachkräftemangel beschäftigt. Was müssen wir hier kurzfristig tun?



Zu bewältigende Aufgaben

kurzfristig

- Erarbeitung einer Orientierungshilfe / Fachkraftliste zu Anlage 4, § 12 Abs. 3 Nr. 3 des Berliner Rahmenvertrages für Leistungen der Eingliederungshilfe (BRV) vom 05.06.2019
- Zeitnahe Befassung mit und Einigung zum Thema „Quereinstieg“. Entwicklung von Kriterien für den Quereinstieg

mittelfristig

- Erarbeitung eines Konzepts für die Durchführung einer Arbeitsmarkt- und Fachkräfteanalyse in Berlin und Brandenburg bezogen auf die Beschäftigungs- und Fachkräftesituation in der Eingliederungshilfe mit dem Ziel, Lösungsansätze für den Fachkräftemangel zu entwickeln.

Eine Orientierungshilfe, eine sogenannte Fachkraftliste erarbeiten, die eben noch mal schaut: Welche Berufe über die heute möglichen hinaus können denn als Fachkräfte in Eingliederungshilfe anerkannt werden? – Und da freut es mich, hier heute einfach mal einen Zwischenstand berichten zu können. Wir hatten erst gestern unsere Sitzung, in der wir sehr konstruktiv weitergekommen sind, und wir sind auch sehr optimistisch, dass wir diese Liste Anfang Januar nächsten Jahres fertigstellen werden, sodass dann relativ zeitnah weitere Berufe möglich sein werden. Unser Wunsch vom Paritätischen aus, oder auch unsere Forderung, besteht darin, dass diese Liste, die wir erarbeitet haben und die wir ja auch fachlich begründet haben, auch zur Überarbeitung der Personalverordnung des Wohnteilhabegesetzes zugrunde gelegt wird, sodass wir zu einer Harmonisierung der unterschiedlichen Leistungsbereiche kommen: Leistungsrecht und Ordnungsrecht; dass es hier nicht unterschiedliche Regelungen und Vorschriften gibt, sondern beides zusammenpasst. Wenn wir diese Liste fertig haben, dürfen wir keine Zeit verlieren und müssen sofort in das Thema Quereinstieg einsteigen. Wir müssen Inhalte entwickeln und dann über die Kommission hinaus eben auch mit der Senatsverwaltung SenBJF Kontakt aufnehmen, ein Kurrikulum entwickeln, um abzustimmen, was anerkannt ist für Quereinsteigende in der Eingliederungshilfe, um das zügig umzusetzen, damit wir hier neue Fachkräfte gewinnen können.

Mittelfristig – und das ist auch in den Richtlinien der Berliner Regierungspolitik zu finden und geht auch über die Kommission 131 hinaus – brauchen wir ein Konzept zur Durchführung einer Arbeitsmarkt- und Fachkräfteanalyse, und zwar nicht nur in Berlin, sondern für Berlin und Brandenburg; dass wir uns da anschauen: Wie ist denn die Beschäftigungs- und Fachkräftesituation in der Eingliederungshilfe? –, damit wir uns mit den Erkenntnissen aus solch einer Arbeitsmarkt- und Fachkräfteanalyse dann eben Lösungen und Strategien überlegen können, denn, meine sehr geehrten Damen und Herren: Wir alle hier möchten in fünf Jahren nicht noch mal hier sitzen und dann eventuell sagen müssen: Wissen Sie noch, damals, 2022? Da war die Situation gemessen an heute eigentlich noch ganz gut! – Das darf nicht passieren. – Vielen Dank!



**Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
Landesverband Berlin e. V.
Landesgeschäftsstelle
Brandenburgische Str. 80
10713 Berlin**

**Telefon: 030 / 86 001 0
Fax: 030 / 86 001 110
info@paritaet-berlin.de**

paritaet-berlin.de

Ihre Ansprechpartnerin:

Regina Schödl – Eingliederungshilfe
Telefon: 030 / 86 001 171
schoedl@paritaet-berlin.de

Vorsitzende Sandra Brunner: Auch an Sie vielen Dank, Frau Schödl, für die Punktlandung und die einleitende Stellungnahme! – Wir kommen nun in die Fragerunde der Abgeordneten. – Ich darf Sie bitten, in Ihren Fragestellungen möglichst drei bis vier Minuten nicht zu überschreiten, damit wir dann auch gleich noch die Möglichkeit haben, unseren Anzuhörenden ausreichend die Möglichkeit für die Beantwortung der Fragen zu geben. – Ich habe jetzt auf der Redeliste zunächst mich selbst.

Sandra Brunner (LINKE): Dann fange ich doch gleich mal an: Das Bundesteilhabegesetz hat ja lange gebraucht, bis es das Licht erblickt hat. Was ich wirklich sehr gut daran fand, ist, dass die Frage von Teilhabe, von Personenzentriertheit ganz zentral in den Mittelpunkt gerückt ist. Um das zu gewährleisten – Teilhabe und Personenzentrierung – ist die Frage der Qualitätssicherung natürlich von ganz entscheidender Bedeutung. Sie haben das gerade angesprochen – ich glaube, Herr Korth war es –, dass in diesem Zusammenhang auch Vertrauen, Verlässlichkeit, Kennen der Person, die man betreut bzw. die man unterstützt, von ganz entscheidender Maßgabe ist.

Ich war am Dienstag genauso wie einige andere Kolleginnen und Kollegen hier im Raum bei der Übergabe der Federführung bei der LIGA – die Federführung ist ja vom Paritätischen zur Diakonie gewandert –, und auch dort ist in den Redebeiträgen sowohl von Frau Dr. Schlimper als auch von Frau Asch von der Diakonie der Punkt Fachkräftemangel bereits deutlich angesprochen und auch an uns, die Politik und auch die Verwaltung, adressiert worden. Nach meiner Kenntnis haben wir ja den Berliner Rahmenvertrag, den das Land Berlin als Träger der Eingliederungshilfe mit den Leistungserbringern und auch mit der LIGA abschließt. Dort werden unterschiedliche Vorgaben gemacht: zum einen die Frage der Fachkraftquote – Wie viele Fachkräfte müssen in den jeweiligen Einrichtungen oder bei den Diensten vorhanden sein? –, und zum zweiten natürlich auch spezifische einrichtungsbezogene Vorgaben: Wie viele Heilerziehungspfleger brauche ich beispielsweise in einem vormals stationären Wohn-

heim für behinderte Menschen, wie viele Sozialpädagogen, wie viele Sozialarbeiterinnen oder auch Erzieherinnen und Erzieher?

Deswegen zunächst meine Frage an Frau Schödl vom Paritätischen Wohlfahrtsverband: Frau Dr. Schlimper hat bei der Übergabe am Dienstag unter anderem angeteasert, dass sie sagt, es gibt viele qualifizierte Kolleginnen und Kollegen, die aber nicht den formalen Berufsabschluss mitbringen. Sie haben ja eben schon in Ihrem Beitrag die Fachkräfteliste angesprochen. Vielleicht könnten Sie das noch ein bisschen näher ausführen; also was sich an dieser Stelle ändern muss.

Mein zweiter Punkt geht an den Senat. Eben ist ja auch schon von den Beteiligten angesprochen worden, dass es die AG Fachkräfte gibt, in der man sich schon seit Längerem im Gespräch befindet, wie man diesem Spannungsfeld – Teilhabe auf der einen Seite zu sichern, aber auch Qualitätssicherung zu betreiben – ausreichend Rechnung tragen kann. Meine Frage an den Senat ist, ob es bereits Vorstellungen gibt, welche weiteren Berufsabschlüsse möglicherweise hinzutreten könnten, und zum Zweiten, ob es auch Änderungen gibt bei der Frage, die Fachkraftquoten bei den Diensten bzw. bei den ambulanten Wohnformen oder überhaupt bei den Wohnformen für behinderte Menschen zu verändern. – Damit bin ich am Schluss. Vielen Dank!

Vorsitzende Sandra Brunner: Es hat jetzt das Wort Herr Bauschke für die Fraktion der FDP.

Tobias Bauschke (FDP): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Es ist nicht überraschend, dass man die Entwicklung 2010 schon absehen konnte, weil wir ja die Entwicklung bezüglich Arbeits- und Fachkräften leider wirklich in allen Bereichen spüren und es natürlich eine Frage der grundsätzlichen politischen Auseinandersetzung sein wird, die wir in allen Bereichen führen werden müssen, wie weit wir Flexibilisierung, Quereinstieg, auch mal Brüche im Lebenslauf und so etwas in Zukunft zulassen werden, insbesondere natürlich im regulierten Bereich. Ich glaube aber – und das gehört zumindest zu der politischen Wahrheit dazu –, auch wir in der Politik werden irgendwo an einen Punkt kommen, an dem wir zwar irgendwie versuchen können, an Konzepten und Stellschrauben zu drehen; rein rechnerisch werden wir aber immer an den Punkt kommen, an dem uns einfach die Menschen fehlen, die die Arbeit ausführen können. Das gilt für sehr viele Bereiche, aber ich glaube, das muss man zumindest mal vorwegstellen, denn es bringt jetzt auch nichts, Versprechen zu tätigen, die wir auf Dauer nicht erfüllen können.

Jetzt aber ganz konkret zu ein paar Fragen. Ich habe natürlich bei dem Wort „Personalleasing“ ein bisschen aufgehört. Dazu würde mich die Einschätzung interessieren; ich kenne es vor allem im Bereich der Pflege, wo es oft auch einfach mit den attraktiveren Rahmenbedingungen zusammenhängt, mit der Verlässlichkeit: Ist es auch bei Ihnen in der Branche feststellbar, dass diese Planungssicherheit etwas ist, was für die Menschen relevant wird und sie deswegen auch lieber in Leasingagenturen gehen? – Mich würde wirklich mal ganz konkret interessieren, was Sie für eine tragbare Fachkräftequote halten; die Frage hat auch die Frau Vorsitzende schon gestellt.

Ich hatte ja das Glück, dass ich bei der Fachveranstaltung der AK Träger anwesend war und da zuhören konnte. Ich muss gestehen, ich war, gelinde gesagt, ein bisschen geschockt, denn für mich war es das erste Mal, dass ich mit der Thematik wirklich so konfrontiert wurde. Ich bin ja in dem Bereich auch noch in meiner ersten Legislaturperiode. Mich würde interessieren: Hat es denn zu dieser Veranstaltung in der Stadtmission, die ich wirklich sehr eindrucksvoll fand, auch mit dem Film und den Beispielen, nennenswerte Impulse vonseiten der Senatsverwaltung gegeben? Gab es dazu auch Impact? Diese Frage geht sowohl an die Verwaltung als auch an die Akteurinnen und Akteure, die ja auch dabei waren. – So weit erst mal die Fragen von mir. Vielen Dank!

Vorsitzende Sandra Brunner: Vielen Dank, Herr Bauschke! – Es hat nun das Wort Frau Wahlen für die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen.

Catrin Wahlen (GRÜNE): Vielen Dank! – Ich fange mal mit dieser Frage an: Sie haben ja sehr eindrucksvoll geschildert, dass Sie das quasi 2008 als nicht mehr Mangelberuf eingestuft bekommen haben, um dann zwei Jahre später in der Situation zu sein, dass die Träger sich schon zusammenschließen und den Fachkräftemangel angehen müssen. Gibt es so etwas wie eine Talsohle? Sind wir schon in einer Situation, in der es wenigstens nicht mehr schlimmer wird? Das hoffe ich sehr, aber es klingt für mich nicht so an. Das wäre meine Frage in Richtung Herrn Korth und auch Herrn Dr. Bell.

Zur Anpassung der Leistungsbeschreibungen und zum Spannungsfeld Teilhabe – Qualität sichern, mit der Quote arbeiten ist meine Frage in Richtung der Senatsverwaltung, woran es konkret hapert, denn die Anpassung der Quote und auch der Berufsfelder wäre ja der Qualität sehr zuträglich. Das ist sozusagen eine Allgemein-, Rundumfrage.

Die konkrete Anerkennung verschiedener Ausbildungen oder auch der entsprechenden Ausbildungen aus den verschiedenen Bundesländern: Da, glaube ich, hätten wir auch noch mal eine Stellschraube. Wenn man sich die verschiedenen Ausbildungen, zum Beispiel zum Heilerziehungspfleger, in die Tiefe anschaut – also zweieinhalb Jahre plus Praktikum oder drei Jahre, in denen das Praktikum inbegriffen ist –, dann könnte man da bei einem scharfen Blick in die Details relativ schnell zu einer guten Lösung kommen.

Dann haben Sie mehrfach beschrieben, dass der Quereinstieg in diesen Bereich ja meistens kein Quereinstieg von der Straße ist, sondern es ist ein Quereinstieg aus der Einrichtung von Menschen, die diese Arbeit als Hilfskraft tun oder einen verwandten Beruf gelernt haben – Physiotherapeutin, Ergotherapeutin, Psychologin –, der eben nicht anerkannt ist, und deswegen der Quereinstieg in diesen Bereich eigentlich einen anderen Inhalt hat als in anderen Bereichen und daher auch einen ganz anderen Stellenwert haben sollte.

Und dann habe ich noch die Frage: Besteht die Gefahr des Lohndumpings? Wir haben ja jetzt gehört, dass die Leasingkräfte sehr teuer sind. Diese finanziellen Aspekte finde ich noch mal wichtig. – Ich glaube, ich belasse es erst mal dabei. Vielen Dank!

Vorsitzende Sandra Brunner: Vielen Dank, Frau Wahlen! – Es hat jetzt das Wort Herr Düsterhöft für die Fraktion der SPD.

Lars Düsterhöft (SPD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Auch ich habe noch mal ein paar Fragen und versuche, mich ganz kurz zu halten. – Einmal an Frau Schödl und Frau Kulzk: Sie sprachen beide den Quereinstieg von Nichtfachkräften an. Welche Inhalte bzw. welche Kriterien bräuchte denn eine Qualifizierung bzw. Weiterbildung ganz konkret, damit Nichtfachkräfte dann auch als Fachkräfte anerkannt werden können? Das wäre die erste Frage.

Genauso: Leasing würde mich auch interessieren. Wie ist denn das Ausmaß? In der Pflege wissen wir: Das hat ein Ausmaß von teils bis zu 10 Prozent erreicht. Über wie viel Prozent reden wir jetzt, und welche Folgen hat es derzeit für die Träger? Gibt es da genauso Lohnunterschiede wie in der Pflege, oder ist das alles noch ein bisschen weniger dramatisch, sage ich mal, bzw. welche Entwicklung gibt es da? Vielleicht können Sie dazu grundsätzlich etwas sagen und auch noch die Frage beantworten: Welche Entwicklung wollen Sie dort eigentlich auch sehen seitens der Politik? Wäre ein Verbot des Leasings in diesem Bereich sinnvoll, eine Regulierung, oder soll man es so laufen lassen, weil das Leasing gerade dazu beiträgt, die Personallücken doch schließen zu können? Dazu hätte ich gerne noch mal ein Feedback von Ihnen.

Genauso auch die allgemeine Frage zur Personalsituation: Welche wirtschaftlichen Auswirkungen gibt es denn jetzt schon bei den Trägern? Können Träger dadurch in eine wirtschaftliche Schieflage geraten? Gibt es erste Träger, die sagen: Wir geben vielleicht auf, weil wir einfach die Angebote nicht mehr stemmen können –?

Ich frage mich auch so ein bisschen, wohin die langfristige Entwicklung geht. Es wäre noch mal ganz spannend, dazu von Ihnen etwas zu hören. Wo, glauben Sie, stehen wir in zehn, 15 Jahren? Denn selbst wenn wir jetzt an einigen Stellschrauben drehen werden – wir sehen es ja auch in anderen Bereichen: Uns fehlt einfach das Personal, und wenn wir nicht einen großen Zuzug aus dem Ausland bekommen oder die Geburtenquote explodieren wird – aber wirklich am besten morgen schon –, dann werden wir das Problem in zehn Jahren noch viel gravierender sehen. Werden wir überhaupt in der Lage sein, die Leistungen, die wir in der Eingliederungshilfe sehen wollen, erbringen zu können bzw. wohin muss auch die Fachkraftquote langfristig? Wir reden jetzt über 75 Prozent. Reden wir in zehn oder fünf Jahren über 50 Prozent Fachkraftquote? Also welche Entwicklung sehen Sie dort langfristig?

Die Schulgebühren wurden angesprochen. Es wäre ganz toll, wenn Sie dazu noch mal kurz etwas sagen könnten; wie sich das gestaltet, wie hoch die Schulgebühren sind. Das wäre sehr spannend.

Dann noch zwei Fragen an die Senatsverwaltung: Herr Korth hat ja eben ein Beispiel gebracht, bei dem eine Qualifizierung nicht anerkannt wurde. Wie geht die Senatsverwaltung grundsätzlich mit dem Thema um? Wie flexibel sind wir schon, was die Anerkennung von Abschlüssen bzw. die Anerkennung von Qualifizierungen angeht? Es wurde auch die Problematik Eingliederungshilfe versus Leistungen aus der Pflege angesprochen. Die Bezirke müssen das ja genehmigen bzw. entscheiden, in welche Richtung das geht. Welche Position nehmen Sie dort ein? Was hat Vorrang, die Eingliederungshilfe oder die Hilfen über die Pflegeversicherung, und bedarf es da einer Klarstellung gegenüber den Bezirken?

Vorsitzende Sandra Brunner: Vielen Dank, Herr Düsterhöft! – Es hat jetzt das Wort Frau Atli für die Fraktion der SPD.

Sebahat Atli (SPD): Vielen lieben Dank, Frau Vorsitzende! – Ich habe zwei Fragen; eine an Herrn Dr. Bell, und zwar hatten Sie gesagt, dass Sie die Befürchtung haben, dass Leistungen der Eingliederungshilfe immer mehr in Pflege – wie hatten Sie es ausgedrückt? – umgemünzt werden. Können Sie uns dazu noch mal ein paar Ausführungen geben, wie das zu verstehen ist? Mein Kollege Lars Düsterhöft hat das auch gerade angesprochen.

Die zweite Frage wurde, glaube ich, jetzt auch schon mehrfach gestellt. Die richtet sich an alle: wie das Verhältnis zwischen Leasingkräften und regulär Beschäftigten bei Ihnen Stand heute tatsächlich ist. Haben Sie dazu prozentuale Angaben, damit wir ein Bild haben, auf wie viele Leasingkräfte man angewiesen ist? Das wäre für mich noch mal wichtig. – Vielen Dank! Und auch vielen Dank dafür, dass Sie heute Zeit hatten, hier in den Ausschuss zu kommen, und uns aus der Praxis berichtet haben!

Vorsitzende Sandra Brunner: Bevor ich Herrn Wohler das Wort gebe: Ich würde gerne die Redeliste abschließen. Ich habe jetzt noch Herrn Wohler darauf, anschließend Frau Auricht. Sehe ich weitere Wortmeldungen? – Nein. Dann schließen wir an dieser Stelle die Redeliste. – Jetzt hat Herr Wohler für die Fraktion der CDU das Wort. – Bitte!

Björn Wohler (CDU): Wir haben ja im Prinzip zwei Dimensionen, um den Fachkräftemangel zu beheben. Die eine Dimension ist langfristig und strukturell: das Bildungssystem stärken, die Ausbildungskapazität erhöhen, gezielte Fachkräfteeinwanderung. Die zweite, über die wir heute sprechen können, ist die kurzfristige und unbürokratische, nämlich die schon dargestellte Anpassung von Leistungsbeschreibungen und Personalverordnungen gemeinsam mit den Trägern der Eingliederungshilfe. Ich glaube, wir haben da ja kein Erkenntnisproblem, sondern vor allem ein Umsetzungsproblem. Die Kernforderungen der Träger der Eingliederungshilfe sind aus meiner Sicht recht leicht verständlich und, wie dargestellt, auch schon lange bekannt. Vieles wurde genannt: Anerkennung neuer Berufsgruppen und Studiengänge für mehr Fachkräfte, Berücksichtigung von Mitarbeitern mit berufsbegleitender Weiterbildung oder langjähriger Erfahrung bei der Fachkraftquote oder auch die Ausbildung in der Heilerziehungspflege attraktiver zu gestalten, Schulgeld abzuschaffen und auch die uneingeschränkte Anerkennung der Abschlüsse.

Wir hatten Ende Juni die fachöffentliche Veranstaltung, wo die seit Langem bekannten Forderungen noch mal hervorgehoben und auch mit sehr vielen konkreten Beispielen unterlegt wurden und ja auch die Frage der Leasingkräfte noch mal dargestellt wurde. Ich glaube, das leuchtet uns allen ein, dass vor allem Menschen mit Behinderung Vertrauenspersonen benötigen, die mit ihnen einen monate-, jahrelangen Prozess gehen und für sie als Partner zur Verfügung stehen. Deswegen ganz konkret die Frage an den Senat: Was hat sich seit dieser fachöffentlichen Veranstaltung konkret getan, also welche Schritte wurden unternommen, um beispielsweise die Anpassung von Leistungsbeschreibungen und Personalverordnungen ganz konkret anzugehen, sodass wir idealerweise im nächsten Jahr dann auch diese Anpassung vornehmen können?

Und auch noch mal an die Anzuhörenden: Wir haben ja schon viel über Berufsbilder gesprochen. Halten Sie Physiotherapeuten, Ergotherapeuten oder ähnliche Berufsbilder als Fachkräfte in multiprofessionellen Teams für geeignet? Und auch noch mal die Frage bezüglich Menschen, die in Teilzeit arbeiten wollen in den Wohnangeboten: Ist das auch ein Faktor, der die Fachkraftlage dahingehend noch mal schwieriger macht? Wie ist das einzuschätzen?

Vorsitzende Sandra Brunner: Vielen Dank, Herr Wohler! – Es hat jetzt das Wort Frau Auricht für die Fraktion der AfD.

Jeannette Auricht (AfD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Vielen Dank an die Anzuhörenden! – Wir haben jetzt viel gehört über die Problematik. Die Probleme sind ja schon lange bekannt, und Lösungsvorschläge wurden offensichtlich auch schon reichlich eingereicht. Umgesetzt wurde noch nicht ganz so viel. Was mich jetzt noch mal interessieren würde: Leasingkräfte sind natürlich immer eine Art, Lücken zu füllen, auch in der Pflege; es ist ja aber doch nicht so geeignet, wie wir auch gehört haben. Meine Frage auch noch mal an Herrn Dr. Bell: Kann man denn diese Arbeit irgendwie noch attraktiver machen – also wenn Sie für Leasingkräfte offensichtlich noch attraktiver ist; so haben wir das Problem ja auch in der Pflege – über die Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle, über die Arbeitsbedingungen, über die Entlohnung? Gibt es da noch weitere Möglichkeiten neben den ganzen Lösungsansätzen, die wir ja schon gehört haben, diesen Arbeitsplatz noch attraktiver zu machen? Das würde mich noch mal ganz konkret interessieren, zu den anderen Dingen, die hier alle schon genannt worden sind.

Vorsitzende Sandra Brunner: Vielen Dank! – Dann gehen wir jetzt in die Rückrunde der Anzuhörenden. – Möchten Sie dieselbe Reihenfolge beibehalten? – Ja, gut, dann beginnt Frau Schaal. – Bitte schön, Frau Schaal!

Christa Schaal (Cooperative Mensch eG; Elternvertreterin): Ehrlich gesagt habe ich zu den einzelnen Punkten jetzt im Moment noch nicht viel zu sagen. Ich überlasse es den Profis.

Vorsitzende Sandra Brunner: Na ja, Sie sind ja auch Profi! – Herr Korth dann bitte!

Jürgen Korth (Psychosozialer Verbund Treptow e. V.): Zur Fachkraftquote: Ich persönlich finde 75 Prozent schon angemessen. Die Frage ist nur: Wer ist dann Fachkraft und wer nicht? –; also wer dann zu diesen 75 Prozent gehört. Das muss man klären. – Ich glaube nicht, dass die Talsohle erreicht ist. Ich glaube, dass die noch vor uns steht und es schlimmer wird, also dass wir immer weniger Mitarbeiter finden und dazu die Anzahl der zu betreuenden Menschen einfach auch steigt; auf jeden Fall steigt sie im Psychatriebereich.

Natürlich kann man die Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen noch attraktiver machen. Wir sind aktuell in Einzelverhandlungen mit dem Senat, weil wir den TV-L anwenden wollen; das bedeutet natürlich eine Verbesserung des Gehalts. Und man kann es im betreuten Einzelwohnen beispielsweise auch attraktiver machen, indem die Bedingungen einfach besser werden. Im Moment ist es so, dass die Kolleginnen dort ganz kurze Wegezeiten haben, 20 Minuten pro Klient bzw. Klientin, und ganz wenig indirekte Zeiten haben. Es ist eine ganz unattraktive Arbeit, weil die wirklich in einem ganz engen Takt von einem Klienten zum nächsten gehen. Das ist nicht besonders attraktiv. – Zu Leasingkräften kann ich persönlich nichts sagen, weil wir damit nicht arbeiten. – Ich gebe jetzt einfach weiter.

Vorsitzende Sandra Brunner: Vielen Dank, Herr Korth! – Es hat jetzt das Wort Herr Dr. Bell. – Bitte!

Dr. Benjamin Bell (Leben lernen gGmbH am EDKE): Ich mache mal bei der Frage des Leasings weiter. Es wurde ja auch nach konkreten Zahlen gefragt. Also wir liegen bei 10 Prozent,

und das ist nicht nur bei Leben lernen so, sondern durchgängig bei Leistungserbringern, die auch beispielsweise besondere Wohnformen betreiben. 10 Prozent Leasing ist eine ganze Menge. Ich will auch noch mal deutlich machen, dass das Kosten sind, die ja letztendlich durch die prospektive Vergütung, die mit dem Land Berlin verhandelt wird, das Land Berlin trägt. Das Leasing kostet also mehr Geld, und die Träger werden gar nicht anders können, als dieses Leasing mit in die Vergütung einzupreisen.

In der Talsohle, denke ich, sind wir auch noch nicht angekommen, denn der Fachkräftemangel nimmt zu, und ich kann Ihnen sagen – ich unterschreibe ja täglich irgendwelche Leasingverträge; Sie müssen als Geschäftsführer tatsächlich auch immer die einzelnen Stundenzettel unterschreiben, ich habe täglich solche Mappen dazu –: Sie stellen da auch fest, anhand der Preise und auch der Angabe: Was ist das für eine Leasingkraft? –, dass Sie auch im Leasing keine Fachkräfte mehr finden, oder kaum Fachkräfte. Wir reden also hier über Menschen, die aus Berufsfeldern wie der Gastronomie kommen, die vielleicht ein Handwerk gelernt haben oder sonst woher kommen. Das Leasing ist ein Riesenthema, und zur Frage: Regulieren ja oder nein? – kann ich persönlich nur sagen: Verboten würde ich es nicht – wir leben ja in einer freien Gesellschaft –, regulieren würde ich es schon sehr deutlich.

Eine Frage, die ich mir hier aufgeschrieben habe, war noch zu den Schulgebühren. Man muss unterscheiden zwischen den öffentlichen und den privaten Schulen für die Heilerziehungspflege. Da wird zwar oft darauf insistiert, dass die öffentlichen Schulen kein Schulgeld nehmen, aber gleichzeitig wird dann als Argument gesagt: Na, dann sollten die Menschen doch dort in die Schulen gehen, dann müssen sie auch nichts bezahlen. – Ich halte das Argument nicht wirklich für solide, weil dann einige Menschen, die sich vielleicht für diesen Beruf entscheiden – und wir haben ja gerade auch nach der Attraktivität gefragt –, die also sagen: Ich will das machen –, quer durch die ganze Stadt von Charlottenburg nach Pankow fahren müssten, um dort die sogenannte kostenlose Ausbildung zu bekommen. Deshalb würde ich mich stark dafür einsetzen, auch bei den privaten Schulen der Heilerziehungspflege das Schulgeld abzuschaffen. Das liegt – ich habe es nicht ganz genau im Kopf; das steht als Antwort, glaube ich, auch in der Kleinen Anfrage mit drin – bei bis zu 150 Euro im Monat, und wenn ich mich als junger Mensch für eine Ausbildung entscheide: Ich hätte damals keine gewählt, für die ich so viel Geld bezahlen muss. – Dann gebe ich mal weiter.

Vorsitzende Sandra Brunner: Vielen Dank, Herr Dr. Bell! – Jetzt hat das Wort Frau Kulzk. – Bitte schön!

Irit Kulzk (Zukunftssicherung Berlin e. V.): Man hat wieder nur fünf Minuten, ja? – Ich muss also sortieren, was ich Ihnen jetzt antworten möchte. – Ganz wichtig ist mir das Thema Leasing, das Sie aufgemacht haben mit der Fragestellung: Verdienen denn die Leasingkräfte mehr Geld? – Nein. Das kann ich Ihnen auch gerade als Vertreterin des Trägers Zukunftssicherung sagen: Wir mussten, als wir eine Leasingkraft gut fanden, dieses Equal Pay ausfüllen, und wenn man unseren ganzen Tarif sieht, mit dem, was er auch hat, mit Rente und, und, und, haben wir mehr bezahlt. Aber was sehen denn die Menschen? – Die Menschen sehen: Ich kann mir meinen Dienst aussuchen, ich habe keine Teamkonflikte, ich kann meinen Urlaub planen, wie ich will, und ich habe sofort in diesem Monat vielleicht 100 Euro mehr. – Ich fand das ganz spannend, denn ich wäre mir sicher gewesen, dass die Leasingkraft in dem System mehr verdient, aber so ist es gar nicht. Das ist sicherlich auch tarifabhängig, aber das fand ich eine interessante Erfahrung.

Wir liegen auch bei um 10 Prozent. In der Erhebung mit den 14 Trägern in den verschiedenen Wohnformen – das war ja eine sehr schnelle Erhebung – kamen wir auf ungefähr 8,5 Prozent Leasingkräfte bei denen, die kurzfristig teilgenommen haben. Der Unterschied ist durch den Fachkräftemangel tatsächlich auch: Die Kollegen müssen keine Teamkonflikte, keine Konflikte mit Angehörigen, überhaupt schwierige Situationen – – Wir haben ja nicht nur den Personenkreis der Menschen, die schwerstmehrfachbehindert sind und nicht sprechen können, wir haben auch den Personenkreis der Menschen mit kreativem Verhalten, sehr komplexem Verhalten, mit auto- und fremdaggressivem Verhalten. Dort Mitarbeiter zu finden, die leidenschaftlich bereit sind zu arbeiten, ist noch ein wenig schwieriger, und hier Leasingkräfte einzusetzen, noch fataler.

Was heute noch nicht angesprochen wurde und mir noch wichtig wäre, ist, dass viele von uns ja Mitarbeiter haben, die in Ausbildung sind, die also an zwei Tagen zur Schule gehen und ihre Ausbildung machen. Viele Träger finanzieren den Mitarbeitern diese Schultage – manche finanzieren beide, manche einen –, das heißt, der Mitarbeiter in Ausbildung kostet den Träger mehr Geld, so gesehen, aber er wird nicht anerkannt. In der Anfrage, die gestellt wurde, wird von Ihnen ja beantwortet, dass in der stationären Jugendhilfe in der Eingliederungshilfe berufsbegleitende Ausbildungen angerechnet werden. Das finde ich noch verwirrender. Da ist es ja schon Eingliederungshilfe, aber Behindertenhilfe darf nicht. Das, glaube ich, würde auch schon was erleichtern.

Auch ich denke, wir sind noch nicht im Tal angekommen, ganz sicher nicht. Ich bin überzeugt davon, und wir tun das teilweise auch – die sind dann eben schlechter bezahlt und keine Fachkräfte –: Beschäftigungstherapeuten und Physiotherapeuten sind hilfreich in Teams, vor allem in multiprofessionellen Teams, um die Vielfalt abzubilden und die Kollegen auch in anderen Kompetenzen zu schulen. Das sind ja auch Menschen, die eine qualifizierte Ausbildung haben; das ist ja kein Dachdecker, den wir als Fachkraft anerkennen lassen wollen. Von daher würde ich auch dafür plädieren, dass man ganz kurzfristige Lösungen findet, denn ich bin sicher, dass viele Träger Menschen mit diesen Qualifizierungen beschäftigen.

Viele Kollegen sind in Teilzeit; das ist auch das, was passt. Es kommt auf die Träger, auf die Bedarfe an. Wir fangen auch an, Menschen zu suchen, die nur Frühdienst machen wollen, aber auch die gibt es nicht. Alle Träger investieren wirklich sechsstellige Summen in die Werbung, also sie werden immer kreativer: mit der BVG, mit Film, mit was es alles gibt, aber wie Herr Dr. Bell auch sagte, ist natürlich der Teich leer, in dem wir alle fischen.

Das mit der Fachkraftquote ist ein großes Thema in der Trägerlandschaft: Absenken oder nicht absenken? – Dazu mag ich mir kein abschließendes Urteil erlauben. Ich glaube, mit dem Anerkennen von mehr verschiedenen Berufszweigen würden wir uns auch da besserstellen, weil auch hier die Frage ist: Wieso der Unterschied zwischen Wohngemeinschaften und besonderer Wohnform? – Eine Einheitlichkeit wäre sicherlich zielführend. – Habe ich noch etwas vergessen, was Sie gefragt haben? Sonst habe ich meinen Zettel hier so schnell durch. Ich glaube, das waren die Fragen, die mir wichtig waren, und die Mitteilungen, die ich Ihnen noch mal geben wollte.

Vorsitzende Sandra Brunner: Vielen Dank, Frau Kulzk! – Es hat das Wort Frau Schödl. – Bitte schön!

Regina Schödl (Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Landesverband Berlin e. V.): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Es wurde viel über die Fachkraftquote gesprochen. Wir haben derzeit in der Eingliederungshilfe eben unterschiedliche Fachkraftquoten – im Bereich Soziale Psychiatrie 75 Prozent, in der Behindertenhilfe 100 Prozent –, und wir haben ja auch im Rahmenvertrag vereinbart, dass diese Fachkraftquote vereinheitlicht wird. Nur ist das eine Regelung, die noch in der Übergangszeit ist, und ich denke, wir sollten uns darüber austauschen, ob wir schauen können, dass wir diese Fachkraftquote auch in der Behindertenhilfe vielleicht frühzeitig schon einsetzen. Meine Überlegung ist aber, ob wir das überhaupt brauchen, weil nämlich, wenn wir die vielen langjährig Erfahrenen in der Behindertenhilfe – – Mir wird berichtet, es gibt Mitarbeitende, die haben studiert, die haben alle Scheine gemacht, aber aus welchem Grund auch immer fühlen sie sich nicht in der Lage, die Bachelor- oder Masterarbeit zu schreiben. Sie arbeiten schon ein paar Jahre beim Träger, machen auch diverse Weiterbildungen, und dennoch werden sie nicht als Fachkräfte anerkannt. Ich glaube, mit der Quote hätten wir vielleicht gar nicht so ein großes Problem, wenn wir einfach das Portfolio erweitern würden. Dazu hatte ich ja vorhin auch gesagt: Da sind wir gerade dabei, da sind wir auch auf gutem Wege, um einfach auch mal etwas Positives zu sagen.

Die ganzen Vorgaben, die wir hatten – jetzt steht ja in der Leistungsbeschreibung der Behindertenhilfe für das betreute Einzelwohnen und die Wohngemeinschaften, dass ausschließlich sozialpädagogische Fachkräfte oder Erzieherinnen und Erzieher als Fachkräfte anerkannt werden –, haben alle funktioniert, solange es genügend Fachkräfte gab. Es gibt sie aber nicht mehr, und jetzt brauchen wir einfach mehr Flexibilität. Die Lösungen, die wir uns gerade überlegen – ich glaube, wir müssen mehr an Tempo zulegen, damit wir hier zu Lösungen kommen. Und was die Attraktivität des Berufs anbelangt: Frau Kulzk hat es angesprochen, sie hat es „Menschen mit kreativem Verhalten“ genannt. Ich will es mal ein bisschen deutlicher machen: mit Eigen- und Fremdaggression. Es gibt ein Klientel mit einem enorm hohen Unterstützungsbedarf. Das haben wir der Senatsverwaltung gegenüber auch schon öfter artikuliert. Um mit diesem Personenkreis gut und auch langfristig arbeiten zu können, braucht es andere Rahmenbedingungen.

Wenn sich jemand entscheidet, in dieses Arbeitsfeld zu gehen, muss man sich überlegen, ob man auch bereit ist zu sagen: Okay, wir machen eine Viertagewoche bei vollem Lohnausgleich. Es gibt noch mehr Supervision, als es in den anderen Einrichtungen gibt. – Denn es ist eine Herausforderung, mit diesem Personenkreis zu arbeiten, und hier brauchen wir einfach Lösungen. Was ich mitbekomme von den freien Trägern und von unseren Mitgliedern; Sie müssten mal zuhören, wenn die sich austauschen und sich überlegen: Mensch, wie kann ich denn Fachkräfte irgendwie gewinnen oder halten? – Da gibt es das Jobticket, da gibt es ein Leasingbike, da gibt es dann zusätzlich noch mal die Sportangebote. Da gibt es schon ganz viele kreative Ideen, allein: Sie reichen nicht aus. Es kommt auch auf die Rahmenbedingungen an. Und der Personenkreis, mit dem wir hier zu tun haben, hat eben nicht nur von morgens 8 Uhr bis mittags 16 Uhr einen Bedarf. Er hat ihn auch zu Nachtzeiten. Er hat ihn zum Teil auch am Wochenende. Da brauchen wir einfach Lösungen, um hier mehr Menschen, die sich in der Eingliederungshilfe engagieren möchten, dann eben auch als Fachkräfte anerkennen zu können. – Danke schön!

Vorsitzende Sandra Brunner: Vielen Dank, Frau Schödl! – Es hat jetzt das Wort Frau Staatssekretärin Christoph. – Bitte!

Staatssekretärin Wenke Christoph (SenIAS): Vielen Dank, Frau Vorsitzende, und vielen Dank für die wirklich sehr differenzierte und sehr breite Diskussion, die wir hier in der Anhörung zum Fachkräftemangel haben! – Ich habe sehr viele Themen mitgeschrieben. Um es gleich zu sagen: Ich war ja auch beim Fachkräftetag im Sommer mit dabei, und natürlich haben wir, auch die Kolleginnen und Kollegen aus meiner Verwaltung, die dabei waren, uns nicht nur mit Ihnen in die Diskussion begeben und sind auch schon vorher zu dem Thema im Austausch gewesen, sondern haben natürlich auch, weil es dazu auch Fragen von den Abgeordneten gab, an den Themen weitergearbeitet. Auch schon mit dem Positionspapier von 2017 wurde gearbeitet. Unter anderem ist das eingeflossen in die Rahmenvertragsverhandlungen, die auch schon erwähnt worden sind, bei denen es ja unter anderem angestrebt ist, dass die Fachkräftequoten vereinheitlicht werden, genauso wie beabsichtigt ist, dass die Liste der Berufe, die als Fachkräfte anerkannt werden, entsprechend erweitert und geöffnet wird. Das war uns auch ein wichtiges Anliegen, das wir in die Kommission bzw. in die Rahmenvertragsverhandlung eingebracht haben, um gemeinsam mit Ihnen eine Möglichkeit zu finden, wie wir dem Fachkräftemangel begegnen.

Die Planung ist – das wurde auch von Frau Schödl schon angesprochen; wir sind noch in den Verhandlungen –, dass diese Punkte, die auch derzeit zum Fachkräftemangel nicht unstrittig sind, sondern sozusagen schon sehr weit – –

[Alarm anlässlich des bundesweiten Warntags]

– Das ist jetzt die Warnmeldung.

Vorsitzende Sandra Brunner: Entschuldigung! Das ist jetzt dieser Probealarm. Ich glaube, alle unsere Handys bimmeln jetzt; kleinen Augenblick! Das ist im Zuge des Alarmtags. Bekommt man das auch irgendwie wieder aus? – Bitte entschuldigen Sie die Unterbrechung! Wir – oder zumindest ich als halb technische Neandertalerin musste erst mal schauen, wie ich diesen Alarm am Handy ausbekomme. – Entschuldigung, Frau Christoph! Jetzt haben Sie wieder das Wort!

Staatssekretärin Wenke Christoph (SenIAS): Okay! Jetzt haben wir alle noch mal festgestellt, wie viele elektronische Geräte wir in den Taschen haben, wenn sie sich alle mal kollektiv melden. – Ich war gerade bei den zwei Themen, die die Diskussion hier sehr stark geprägt haben. Zur Frage: Welche Berufe werden als Fachkräfteberufe anerkannt? – gibt es, wie gesagt, in den laufenden Rahmenvertragsverhandlungen gemeinsam die Vorstellung, dass das sehr breit geöffnet wird und dass sozialpflegerische, sozialpädagogische, heilpädagogische Berufe anerkannt werden, entsprechend auch einschlägige Studiengänge bzw. Pflegeberufe, Gesundheitsfachberufe und hauswirtschaftliche Berufe. Das ist aus meiner Sicht sehr weitgehend und würde einem wirklich breiten Spektrum von Qualifikationen den Zugang als Fachkraft in die Eingliederungshilfe ermöglichen. Wie gesagt: Es wird ebenfalls eine einheitliche Fachkräftequote von 75 Prozent angestrebt. Das ist Teil laufender Verhandlungen, wobei insbesondere zum Vergütungsteil noch Differenzen bestehen und noch Verhandlungsbedarf existiert. Wir sind aber sehr optimistisch, dass wir das auch voranbringen werden, weil, glaube ich, für alle Beteiligten deutlich ist, dass wir mit einem geeinten Rahmenvertrag zwischen den Verwaltungen und auch der LIGA dann tatsächlich endlich ein Stück vorankommen, gerade auch in der heute diskutierten Frage.

Es gab eine ganze Reihe von weiteren Hinweisen, zum Beispiel die Frage der bis 2008 existierenden Regelung zur Zusatzausbildung, die wir direkt mitnehmen in die Prüfung, ob das für einen begrenzten Zeitraum eine Möglichkeit ist, um temporär noch einmal zusätzliche Zugangsmöglichkeiten zu schaffen. Ich würde gern darauf verweisen, ähnlich wie bei den Fragen zum Quereinstieg, dass wir das tatsächlich auch in die AG Fachkräfte geben, um gemeinsam zu schauen, wie ein Quereinstieg praktisch ermöglicht werden kann. Das soll kein Abschieben in die Arbeitsgruppe sein, sondern ich glaube, wir haben da im Grundsatz gemeinsame Interessen, wir haben da unterschiedliche – sagen wir: – Schwerpunkte, die miteinander austariert werden sollen zwischen Qualitätssicherung, der Gewährung eines möglichst breiten Zugangs und der Gewährleistung guter Arbeitsbedingungen. Das ist ein sehr wichtiges Thema, bei dem wir auch diskussionsbereit sind, über die Fragen des Quereinstiegs gemeinsam mit Ihnen zu sprechen, ähnlich wie bei der Frage, die angesprochen wurde, zur Anrechnung gerade berufsbegleitender Ausbildung; dass wir das dort miteinander besprechen und Lösungen finden.

Eine ganze Reihe von Fragen habe ich damit schon mal bearbeiten und beantworten können. Es gab noch eine Reihe von Antworten zu der Frage zu Eingliederungshilfe und Pflege. Die wichtige Botschaft aus unserer Sicht ist, dass wir auf keinen Fall Menschen aus der Eingliederungshilfe in die Pflege abschieben wollen. Das ist nicht Ziel und Zweck der Veranstaltung, sondern es ist – wie Sie auch schon gesagt haben, Herr Düsterhöft – eine Frage der Prüfung im individuellen Fall durch die Teilhabefachdienste, wie Pflege- und Eingliederungshilfeleistungen dann im konkreten Fall benötigt werden und zu bescheiden sind. Wir haben aber ein klares Commitment, dass es nicht dazu kommen soll, dass Menschen von der Eingliederungshilfe in die Pflege weggeschoben werden. Zugleich fand ich es in diesem Themenfeld, das durchaus konfliktiv ist, noch mal ganz interessant, dass das Behindertenparlament sich am Wochenende auch damit auseinandergesetzt und durchaus gesagt hat, dass Pflegeleistungen stärker berücksichtigt werden sollten, auch aus Sicht der Betroffenen und der Selbstorganisation. Ich glaube, da hat es Sinn, weiter gemeinsam ins Gespräch zu gehen.

Insofern, glaube ich, konnte ich schon mal darstellen, dass wir gerade angesichts der Vergütungsverhandlungen durchaus sehen, dass die Geschwindigkeit notwendig ist, und auch gerne

mit Geschwindigkeit vorangehen wollen, um im Kontext der Verhandlungen möglichst schnell voranzukommen und mit dem Abschluss der Verhandlungen dann die Tür aufstoßen zu können, die hier auch von vielen gefordert worden ist, und viele weitere Fragen mitnehmen in die weiteren Diskussionen in der AG Fachkräfte. – Vielleicht kann mein Kollege Staatssekretär Fischer noch etwas rund um das Thema Leasing, Lohndumping und die arbeitsbezogenen Fragen aus seiner Zuständigkeit sagen.

Staatssekretär Alexander Fischer (SenIAS): Vielen Dank! Das tue ich sehr gern. – Die Frage, ob es eine Regulierung bzw. sogar ein Verbot von Leasingarbeit geben darf, war Thema verschiedener Beiträge bzw. Fragen. Das ist eine rechtlich gesehen recht schwierige Frage, das muss man sagen, denn man kann sie von mehreren Seiten angehen. Man könnte sich jetzt die Frage stellen, ob man das in irgendeiner Weise von Landesebene oder über Beschlüsse über Quoten regulieren könnte. Das sehen wir juristisch äußerst skeptisch, denn die eigentliche Regulierungsschraube für die Leasingarbeit wäre, wenn überhaupt, im Bereich des Arbeitsrechts das Arbeitnehmer-Entsendegesetz – das wäre dann das maßgebliche Gesetz –, das in die Kompetenz des Bundes fällt. Solange der Bund hier nicht regulierend eingreift, gäbe es jedenfalls nach unserer derzeitigen Einschätzung für das Land im Moment nur sehr begrenzte Möglichkeiten, da überhaupt regulierend tätig zu werden, selbst wenn wir das wollten.

Die Debatte um die Leasingarbeit bzw. die Leasingkräfte zeigt noch mal in sehr besonderer Weise, dass wir es hier – Frau Wahlen hat ja die Frage gestellt: Haben wir es hier mit Lohndumping zu tun? – inzwischen mit einem ganz anderen Markt zu tun haben. Wir haben es nämlich im Bereich der Eingliederungshilfe mit einem Arbeitnehmerinnenmarkt zu tun. Das heißt, das Thema Lohndumping sehe ich im Moment tatsächlich nicht als das Problem. Wir haben – ich hatte gerade noch mal überlegt – hier als Anzuhörende in der Runde Vertreterinnen und Vertreter von vier Trägern sitzen, die allesamt – also Leben lernen natürlich über AVR – tarifgebunden sind. – Frau Schödl, Sie wissen für die Paritätäre, dass die sich über die Paritätische Tarifgemeinschaft auf den Weg gemacht haben, einen Branchentarif in die Wege zu leiten. – Alle Anzuhörenden hier stehen also auch für eine bestimmte Form der Tarifbindung. Das ist ein Bild, das vor zehn Jahren anders ausgesehen hätte, und das weist aus meiner Sicht auch noch mal darauf hin: Wenn wir das Thema Leasing angehen wollen bzw. die Frage: Wie dämmen wir das Leasing ein? – –

Ich stimme allen zu, insbesondere dem, was Frau Schaal hier genannt hat. Es ist natürlich äußerst eindrucksvoll, und es ist auch für jeden und jede einsichtig, dass das in den Einrichtungen, insbesondere wo es um intensive, um langfristige Betreuung geht, wirklich zu erheblichen Schwierigkeiten führt. Aus meiner Sicht ist aber am Ende weniger eine Regulierung über das Arbeitsrecht der Weg, sondern eher – sage ich mal – der traditionelle Weg der richtige, nämlich die Eindämmung der Arbeitnehmerinnenkonkurrenz über Tarifverträge und darüber, dass wir diesen Weg in die TV-L über Einzelverhandlungen gehen. Da sind wir in den letzten Jahren tatsächlich bei vielen einzelnen Trägern ganz viele Schritte vorangegangen. Ich weiß, wie schwer das für jeden Träger im Einzelnen ist, erst mal diesen Schritt zu machen, die Lücke zum TV-L zu schließen. Das ist mir sehr bewusst. Ich glaube aber, für jeden Träger, der diesen Schritt gegangen ist, hat es sich tatsächlich gelohnt. Wozu wir kommen müssen, ist, dass der TV-L tatsächlich wieder die Richtschnur für die Vergütung von Leistungen in der Eingliederungshilfe ist. Das ist der zentrale Fokus, den wir an dieser Stelle haben.

Lassen Sie mich an der Stelle auch noch mal eines sagen: Ich bin sehr dankbar dafür, dass die Fragen hier gestellt wurden, weil sie es eben auch noch mal ermöglichen, die Perspektive von Beschäftigten bzw. deren Vertretungen in diese Debatte einzubringen. Wir haben hier die Perspektive der Angehörigen bzw. der betreuten Menschen selber und die Perspektive der Träger der Eingliederungshilfe. Die Perspektive der Beschäftigten bzw. ihrer Vertreterinnen ist heute sehr wenig zu Wort gekommen. Es gibt auch ein Positionspapier von Verdi zum Thema Fachkräftemangel in der Eingliederungshilfe. Ich würde mir erlauben, das, wenn nichts dagegen spricht, über das Protokoll auch noch mal zur Verfügung zu stellen. Wir treffen uns regelmäßig mit Betriebsrätinnen und Betriebsräten, mit Vertreterinnen der Gewerkschaften auch aus der Eingliederungshilfe, genauso natürlich wie mit der Seite der Geschäftsführerinnen. Ich ermutige Sie sehr, auch dieses Gespräch mit den Arbeitnehmerinnen bzw. ihren Vertreterinnen zu führen.

Vorsitzende Sandra Brunner: Vielen Dank, Herr Staatssekretär Fischer! – Vielen Dank an Frau Staatssekretärin Christoph! – Damit würde ich diesen Tagesordnungspunkt vertagen, aber zunächst geht mein allerherzlichster Dank im Namen des Ausschusses an die Anzuhörenden. – [Beifall] – Vielen Dank, dass Sie uns Einblick in Ihre Perspektiven in der Eingliederungshilfe gegeben haben! Wir haben ja jetzt schon gemerkt: Das Thema ist mitnichten vom Tisch, sondern das Alarmsignal, das gerade anging, gilt sozusagen symbolisch auch für die Eingliederungshilfe. Ich wünsche Ihnen wunderbare Weihnachten, ganz erholsame Feiertage, und kommen Sie gut ins neue Jahr! Herzlichen Dank!

Punkt 4 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0035](#)
Aktueller Stand der Einbürgerungen in Berlin – Wie IntArbSoz
beschleunigen wir das Verfahren?
(auf Antrag der Fraktion der FDP)

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 5 der Tagesordnung

a) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0053](#)
Sachstand der Weiterentwicklung der AV-Wohnen IntArbSoz
(auf Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Bündnis
90/Die Grünen und der Fraktion Die Linke)

Hierzu: Auswertung der Anhörung vom 09.11.2022

b) Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Bündnis [0064](#)
90/Die Grünen und der Fraktion Die Linke IntArbSoz
Drucksache 19/0700
AV-Wohnen an Energiepreissteigerungen anpassen –
Wohnraum erhalten

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 6 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
**Stand des Berliner Entlastungspakets (Schwerpunkt
Netzwerk der Wärme)**
(auf Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Bündnis
90/Die Grünen und der Fraktion Die Linke)

[0063](#)
IntArbSoz

Vertagt.

Punkt 7 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
**Housing First – Bestandsaufnahme und
Perspektiven**
(auf Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Bündnis
90/Die Grünen und der Fraktion Die Linke)

[0003](#)
IntArbSoz

Hierzu: Auswertung der Anhörung vom 17.02.2022

Vertagt.

Punkt 8 der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.