

Fachkräfte, Spezialist*innen, Expert*innen

– wo sie fehlen und woher sie kommen könnten

Wenn Erzieher*innen studieren, um (Kita-) Sozialarbeiter*in zu werden – wer betreut dann die Kinder derjenigen, die in der Sozialen Arbeit berufstätig sind? Verschiebt sich durch Aufstiegsmöglichkeiten der Fachkräftemangel von einem Berufsfeld in ein anderes? Konkurrieren die Arbeitsbereiche der Sozialen Arbeit miteinander; verliert etwa die Jugendhilfe ihr Personal, weil die Arbeitsbedingungen anderswo besser sind? Und wie wirkt sich das für die aus, die bleiben?

Es ist kaum möglich, die aktuelle Dynamik innerhalb sozialer Berufe zu analysieren, weil es keine einheitliche statistische Langzeitbeobachtung gibt. Je nach Erhebung

werden Erwerbstätige betrachtet, die speziell für die Soziale Arbeit ausgebildet wurden – oder solche, die unabhängig von ihrer Ausbildung in der Sozialen Arbeit tätig sind. Berufsgruppen wie Heilpädagog*innen werden mal einbezogen, mal nicht.

Das statistische Bundesamt klassifiziert Berufe seit 2020 nach der „International Standard Classification of Occupations“ der Internationalen Arbeitsorganisation, die internationale Vergleichbarkeit ermöglichen soll. Die Kennziffern richten sich (auch) nach Komplexität der Aufgaben: Es gibt Anlern- und Helfertätigkeiten, fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, komplexe Spezialistentätigkeiten oder hoch komplexe

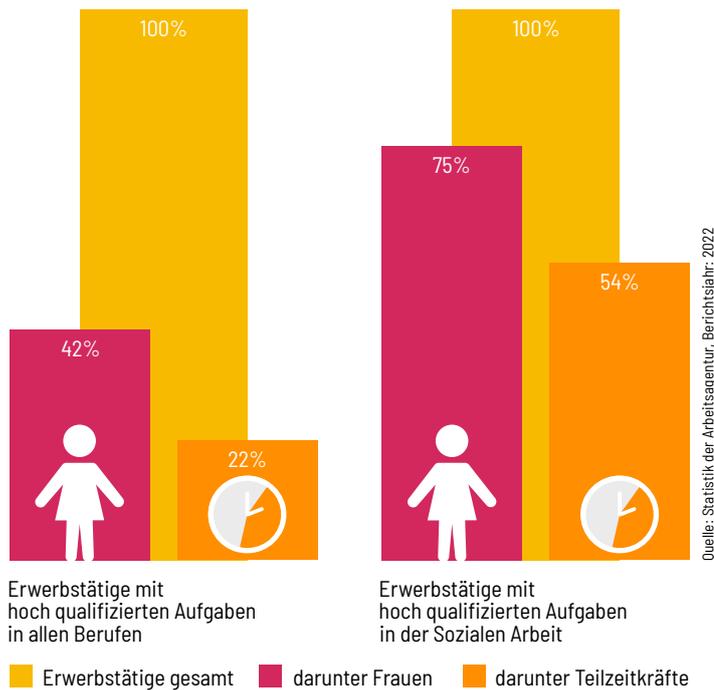
Aufgaben für Expert*innen. Der akademische Status spielt dabei meist keine Rolle: Wer in der Kita arbeitet, kann studiert haben, aber maximal „Spezialist*in“ sein. Dieselbe Person wäre an einer Hochschule womöglich „Expert*in“. Die Hochschulen listen ihre Studierendenzahlen beim Statistischen Bundesamt selbst unter „Sozialarbeit“, „Sozialpädagogik“ oder „Sozialwesen“, wohinter sehr Unterschiedliches oder sehr Ähnliches stecken kann.

Wir können uns also der Frage nur annähern, wie viel Personal in der Sozialen Arbeit fehlt. Klar ist: In der Sozialen Arbeit arbeiten nicht nur Studierende oder die, auf deren Zeugnis „Sozialarbeiter*in“ steht. Meist handelt es sich in der Praxis um interprofessionelle Arbeit auf verschiedenen Qualifikationsniveaus und mit verschiedenen Wissens- und Arbeitsformen, die sich ergänzen, aber auch gut koordiniert werden müssen, um nicht in Wettstreit zueinander zu geraten.



Anzahl fehlender Fachkräfte im Jahr 2022. Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung

Frauen, Teilzeit und Soziale Arbeit



Sozialarbeiter*innen: Wer sind sie – und wie viele?

Laut Mikrozensus arbeiteten im Jahr 2019 insgesamt rund

1,6 Millionen Beschäftigte in sozialen Berufen.

Darunter fielen Sozialarbeiter*innen, Heilpädagog*innen, Erzieher*innen, Tagespflegepersonen, Dorfhelfer*innen, Sozial-, Erziehungs-, Suchtberater*innen oder Sozialassistent*innen (Meyer 2023, S. 233–326).

2022 hatten laut Beschäftigungsstatistik der Agentur für Arbeit

444.000 Erwerbstätige

in der Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialberatung (einschließlich Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik) leitende oder hoch qualifizierte Aufgaben, deren Anforderungsprofil einer akademischen Ausbildung entsprach. 347.000 waren sozialversicherungspflichtig beschäftigt, also nicht etwa verbeamtet, auf Minijobbasis oder freiberuflich tätig (Bundesagentur für Arbeit 2023).

4 Prozent der Erwerbstätigen mit hoch qualifizierten Aufgaben in der Sozialen Arbeit waren im Jahr 2022 selbstständig (ebd.).

Das ist weniger als in der Gesamtbevölkerung: Insgesamt sind in Deutschland 9 Prozent aller Erwerbstätigen selbstständig oder mithelfende Familienangehörige (Statistisches Bundesamt 2023).

Bei gleichen Qualifikationen verdienen Männer in der Sozialen Arbeit mehr als Frauen. Je höher das Gehalt, desto größer der Unterschied: Im unteren Quartil verdienen Frauen 3.523 Euro und Männer 3.757 Euro, was einem Gehaltsunterschied von 6,65 Prozent entspricht. Im oberen Quartil beträgt der

Gehaltsunterschied zwischen Frauen (4.741 Euro) und Männern (5.215 Euro) 10,02 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2022).

Über alle Berufe hinweg liegt der Gender-Pay-Gap bei etwa 9 Prozent.

Drei Viertel der Erwerbstätigen mit hoch qualifizierten Aufgaben in der Sozialen Arbeit waren Frauen, 54 Prozent arbeiteten in Teilzeit. Betrachtet man die Beschäftigten mit komplexem Aufgabenprofil über alle Berufsfelder hinweg, sind davon 42 Prozent Frauen und 22 Prozent Teilzeitkräfte. Man kann also sagen, dass eine höhere Frauenquote in der Sozialen Arbeit mit einer geringeren Pro-Kopf-Arbeitszeit einhergeht (Bundesagentur für Arbeit 2023).

Woher nehmen sie ihr Wissen?

Sozialarbeiter*innen nehmen fast dreimal so oft an Weiterbildungen teil wie die Durchschnittsbevölkerung. 2019 haben sich laut Mikrozensus 31,5 Prozent der Beschäftigten in der Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege weitergebildet und dafür 24 Stunden pro Jahr aufgewendet (Alsago und Meyer 2023, S. 59).

Mitte der 1990er- bis Mitte der 2000er-Jahre stieg die Zahl der Beschäftigten in der Sozialen Arbeit deutlich, während parallel die Studierendenzahlen eher konstant blieben. 1995 standen 3,55 Beschäftigte in der Sozialen Arbeit einer studierenden Person gegenüber, 2005 waren es 4,55 zu 1. Unter den heute 40- bis 50-Jährigen sind studierte Sozialarbeiter*innen also vergleichsweise unterrepräsentiert (Meyer 2024).

10 Prozent der Sozialarbeitsstudierenden **studierten 2022/23 dual,**

rund 70 Prozent davon an einer privaten Hochschule. Etwa 20 Prozent der Sozialarbeitsstudierenden waren in einem Fernstudiengang eingeschrieben, davon wiederum 84 Prozent an einer privaten Hochschule (Meyer und Braches-Chyrek 2023, S. 514–530).

Rund **10 Prozent** der Sozialarbeitsstudierenden waren in einem **Masterstudiengang** eingeschrieben.

Seit 2017 gibt es die Möglichkeit, in der Fachrichtung Soziale Arbeit zu promovieren. 19 eigenständige Promotionen wurden seither in Hessen abgeschlossen, 82 Sozialarbeitswissenschaftler*innen promovieren derzeit in Sozialer Arbeit in Hessen und Sachsen-Anhalt (Angaben der Promotionszentren).

Wer fehlt – und warum?

Rund ein Viertel der freien Arbeitsstellen für Sozialarbeiter*innen, die 2022 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet waren, waren befristet. Insgesamt waren 29.000 freie Arbeitsstellen gemeldet, davon 7.880 mit Anforderungsniveau „Expert*in“.

24,53 Prozent konnten nicht besetzt werden

(Bundesagentur für Arbeit 2022a).

Laut dem Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) gab es sogar für 80 Prozent der offenen Stellen in der Sozialen Arbeit 2021/22 bundesweit rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen.

Über 23.000 Fachkräfte fehlten.

Damit war Soziale Arbeit laut dem IW die Berufsgruppe mit der größten Fachkräftelücke – gefolgt von Erzieher*innen, Altenpflege, Bauelektrik, Gesundheits- und Krankenpflege, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Informatik, Physiotherapie, Kfz-Technik und Berufskraftfahrer*innen. Bei all diesen zehn Mangelberufen handele es sich um „typische Männer- oder Frauenberufe, in denen das jeweilige andere Geschlecht nur wenig vertreten ist“ (Hickmann und Koneberg 2022).

2026 tritt deutschlandweit der Rechtsanspruch auf Ganztagesbetreuung an Grundschulen inkraft. Eine Studie der Bertelsmann Stiftung zeigt: Es bräuchte zunächst **45.400 zusätzliche** „sonstige pädagogische Fachkräfte“ (keine Lehrer*innen), um das für alle Schüler*innen leisten zu können (Klemm und Zorn 2017).

Laut Mikrozensus 2019 haben mehr Berufstätige das Feld der Sozialen Arbeit aus anderen Gründen verlassen als aufgrund der regulären Rente (33,1 Prozent): 13,9 Prozent gaben gesundheitliche Gründe an, 7,6 Prozent Vorruhestandsregelungen, 13,7 Prozent Sorgetätigkeiten und 4 Prozent eine Qualifikationsmaßnahme (Alsago und Meyer 2023, S. 25).

Mehr als **77 Prozent von 8.200 befragten Sozialarbeiter*innen**

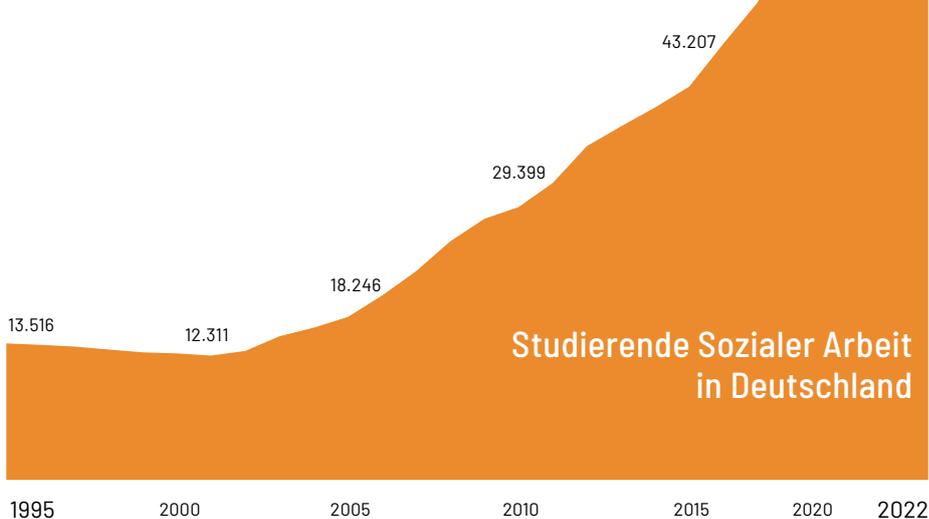
gaben im Pandemie-Jahr 2022 an, dass sie unter den aktuellen Bedingungen nicht bis zum Renteneintritt in der Sozialen Arbeit arbeiten wollten. 45,2 Prozent gingen krank zur

Arbeit, 42,4 Prozent verzichteten auf die gesetzlichen Ruhepausen, 15,1 Prozent leisteten mindestens fünf Überstunden pro Woche (Alsago und Meyer 2023). Gleichzeitig zeigte sich eine Zunahme an psychischer wie physischer Gewalt zwischen Nutzer*innen und Beschäftigten, was den hohen Druck in den Einrichtungen deutlich macht (Meyer 2023, S. 373–377).

Nur **8,7 Prozent Sozialarbeiter*innen,**

die während der Pandemie ihren Job wechselten, begründeten das mit einer besseren Bezahlung. 13,8 Prozent nannten Konflikte innerhalb des Teams und 21,4 Prozent den Wunsch nach besseren Arbeitsbedingungen im Allgemeinen (Alsago und Meyer 2023, S. 24).

Wer kommt?



Die Zahl der Sozialarbeitsstudierenden hat sich zwischen 1995 und 2022 fast versechsfacht. 1995 war jede*r 140. Student*in im Fach Soziale Arbeit eingeschrieben, 2022 etwa jede*r 36. (Statistisches Bundesamt 2024). Die Zahl der Studierenden über alle Fächer hinweg ist in der Zeit „nur“ um das 1,5-Fache gestiegen. Dies kann man einerseits so deuten, dass Soziale Arbeit als Beruf an Bedeutung gewonnen hat – andererseits bedeutet mehr akademische Bildung nicht gleich, dass es mehr soziale Fachkräfte in der Gesellschaft gibt. Offen bleibt, ob der Anstieg der Studierenden in der Sozialen Arbeit weiter anhalten wird.

In etwa fünf Jahren wird die Zahl derjenigen, die 65 Jahre alt sind, in den Berufsfeldern der (Heil-)Erziehung und Sozialer Arbeit ihren Höchststand erreicht haben. Da das Rentenalter ab 2024 schrittweise auf 67 Jahre angehoben wird, kann man – unter gleichbleibenden Bedingungen – davon ausgehen, dass die Zahl der altersbedingten Berufsausstiege noch sieben Jahre ansteigen und dann allmählich wieder sinken wird. Erstmals im Jahr 2048 läge die Zahl derjenigen, die zur Regelzeit in Rente gehen, wieder unter dem Wert von heute. Dann wird die Hälfte derjenigen in Rente gegangen sein, die 2019 in den Berufsfeldern der (Heil-)Erziehung und Sozialer Arbeit arbeiteten.

Welche Lösungen werden diskutiert?

2019 wünschten sich laut Mikrozensus Berufstätige in Heimen und im Sozialwesen 2,1 mehr Stellenprozent. Den Wunsch nach Mehrarbeit gibt es laut dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales auch in anderen Wirtschaftsbereichen mit hoher Teilzeitquote (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2024).

Ein Forschungsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales untersuchte drei Szenarien, ob und wie das Arbeitskräftepotenzial erhöht werden könnte: indem die Erwerbsquote von Frauen, Älteren und nicht deutschen Arbeitskräften gesteigert wird. Als ein Indikator wird die Dauer der Vakanz von Stellen herangezogen.

Wir stellen hier exemplarisch Ergebnisse für soziale Berufe dar:

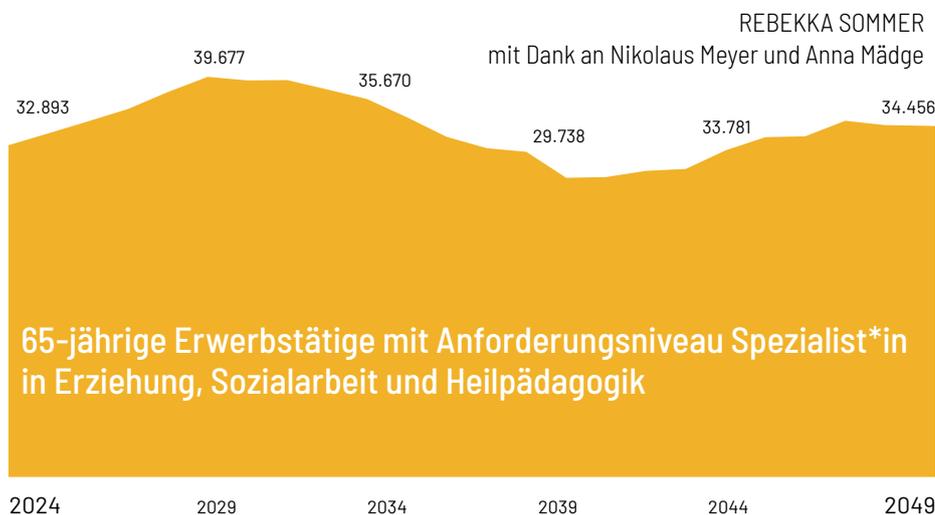
Wenn 2024 10 Prozent mehr Frauen als heute in der BRD erwerbstätig wären, könnte die Suche nach geeigneten Bewerber*innen in Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege in 15 Jahren einen Tag kürzer dauern. Während die Erwerbsquote stiege, würde aber aufgrund des demografischen Wandels die Zahl der erwerbstätigen Frauen längerfristig wieder sinken. Zudem ist die Voraussetzung für dieses Szenario, dass

es ausreichend institutionelle Betreuung für Kinder und pflegende Angehörige gibt. Ähnliches gälte, wenn Ältere mehr Stunden arbeiten würden oder länger im Beruf blieben. Mit Blick ins Jahr 2040 sind also höhere Erwerbsquoten bei Frauen und älteren Arbeitnehmer*innen nicht „die Lösung“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2024).

Wenn ebenso viele Menschen mit **nicht deutscher wie deutscher Staatsangehörigkeit** in erzieherischen und sozialen Berufen arbeiten würden, könnte jedoch auch 2040 noch die Suche nach Fachkräften einen Tag kürzer ausfallen als heute. Diese „stille Reserve“ an potenziellen Fachkräften mit nicht deutscher Staatsbürgerschaft ist wiederum überwiegend weiblich (ebd.).

An dieser Stelle endet die Statistik: mehr Zahlen haben wir nicht. Natürlich aber viele Überlegungen, Projekte und Ideen, wie Fachkräfte gefunden – oder vielmehr Fachlichkeit in der Sozialen Arbeit gesichert werden kann. Viele Träger und Wohlfahrtsverbände setzen darauf, Fachfremde zu qualifizieren und Menschen innerhalb der sozialen Berufe höher zu qualifizieren. Denn: Quantitatives Wachstum oder veränderte Arbeitszeiten können nicht der einzige Schlüssel sein, um soziale Probleme zu bewältigen. Es braucht gezieltes Talentmanagement und Gestaltungswissen, um vielseitige Wege in und innerhalb der sozialen Berufe zu ermöglichen, Fachlichkeit und ethische Grundlagen zu erhalten – und so auch einen nachhaltigen Mehrwert für die Gesellschaft zu schaffen.

Wer geht?



LITERATURVERZEICHNIS

Alsago, Elke/Meyer, Nikolaus (2023): *Prekäre Professionalität*, Opladen, Berlin und Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Meyer, Nikolaus/Braches-Chyrek, Rita (2023): *Privatisierungstendenzen in der Sozialen Arbeit*. Empirische Befunde zu den Qualifizierungsangeboten in der Sozialen Arbeit, in: *Soziale Passagen* 2/2023, S. 514–530.

Bundesagentur für Arbeit (2019): *Alterspyramide Beschäftigte*, [online] <https://kurzelinks.de/ok6l> [abgerufen am 28.02.2024].

Bundesagentur für Arbeit (2022a): *Fachkräftebedarf*, [online] <https://kurzelinks.de/59hp> [abgerufen am 28.02.2024].

Bundesagentur für Arbeit (2022b): *Entgeltatlas*, [online] <https://web.arbeitsagentur.de/entgeltatlas> [abgerufen am 28.02.2024].

Bundesagentur für Arbeit (2023): *Blickpunkt Arbeitsmarkt: Akademikerinnen und Akademiker*, Kapitel 2.7, [online] <https://kurzelinks.de/xqrz> [abgerufen am 28.02.2024].

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2024): *Forschungsbericht 631: Szenarien über die Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials*, [online] <https://kurzelinks.de/t85d> [abgerufen am 28.02.2024].

Hickmann, Helen/Koneberg, Filiz (2022): *Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken*, in: *IW-Kurzbericht* 67/2022, [online] <https://kurzelinks.de/ybll> [abgerufen am 28.02.2024].

Klemm, Klaus/Zorn, Dirk (2017): *Gute Ganztagschule für alle. Kosten für den Ausbau eines qualitativvollen Ganztagschulsystems in Deutschland bis 2030*, [online] <https://kurzelinks.de/likz> [abgerufen am 28.02.2024].

Meyer, Nikolaus (2024): *Die Privatisierung der Qualifizierung für die Soziale Arbeit*, in: Franz, Julia/Spatscheck, Christian/van Rießen, Anne (Hg.): *Fachkräftemangel und De-Professionalisierung in der Sozialen Arbeit – Analysen und Bestandsaufnahmen*, Opladen: Budrich (DGSA-Schriftenreihe „Theorie, Forschung und Praxis der Sozialen Arbeit“), angenommen.

Meyer, Nikolaus (2023a): *Gewalt in Einrichtungen der Sozialen Arbeit*, in: *Sozial Extra* 47/2023, S. 373–377.

Meyer, Nikolaus (2023b): *Das Personal der Sozialen Arbeit – eine Vermessung*, in: *Soziale Sicherheit*. Zeitschrift für Arbeit und Soziales 8–9/2023, S. 233–326.

Meyer, Nikolaus (2024): *Soziale Arbeit am Ende*. Ein Gastbeitrag, in: *Evangelischer Pressedienst* (Hrsg.): *epd Sozial* (5), [online] <https://kurzelinks.de/secm>, abgerufen am 08.03.2024].

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2023): *Aktuelle Statistiken*, [online] <https://statistik.arbeitsagentur.de> [abgerufen am 28.02.2024].

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2024): *Studierende nach dem ersten angegebenen Studienfach*.