

Aktionsprogramm zur Aufwertung sozialer Berufe

*Gesundheits- und
Sozialberufe verdienen
ehrliche gesellschaftliche
Anerkennung!*

Malu Dreyer – Andrea Nahles – Dr. Katarina Barley

1. Gebührenfreie und vergütete Ausbildung

In den meisten Ausbildungen der Sozial- und Gesundheitsberufe erhalten Auszubildende keine Ausbildungsvergütung. Im Gegenteil: Zum Teil müssen sie für ihre Ausbildung sogar noch Schulgeld bezahlen. Zudem erwerben sie oftmals keine Rentenansprüche während ihrer Ausbildung.

Jährlich werden fast 200.000 junge Leute, darunter ca. 165.000 junge Frauen, auf diese Weise ausgebildet. Sie kümmern sich um die frühe Bildung und Betreuung unserer Kinder, um Menschen mit Handicaps, um kranke und um alte Menschen.

Diese wertvolle gesellschaftliche Arbeit verdient eine ehrliche Anerkennung von Anfang an. Das werden wir nicht zum Nulltarif bekommen. Hier müssen wir alle bereit sein, einzubringen.

Mit der Reform der Pflegeberufe haben wir gezeigt, dass es geht: Wir führen die Schulgeldfreiheit ein und sichern eine gute Ausbildungsvergütung für alle Auszubildenden. Das ist auch gut für ihre Altersvorsorge.

In Rheinland-Pfalz ist die Ausbildung in vielen Sozial- und Gesundheitsberufen kostenfrei. Es gibt zudem zu einem großen Teil eine Ausbildungsvergütung. Das wollen wir auch für andere soziale Berufe – z. B. für die Erzieher/-innen. Und wir wollen mit den Ländern gemeinsam klären, wie die Ausbildungsgänge in den Sozial- und Gesundheitsberufen möglichst umfassend in den Schutz der Sozialversicherung einbezogen werden können.

2. Bessere Löhne im Gesundheits- und Sozialwesen

Gute Leistung, hohe Kompetenz und gesellschaftlich wichtige Arbeit muss auch gut bezahlt werden. Das betrifft insbesondere Sozial- und Gesundheitsberufe.

Heute wird diese Arbeit, insbesondere im Bereich der Helfer und Fachkräfteberufe, vergleichsweise schlecht bezahlt, bei zugleich hohen Arbeitsbelastungen. Der hohe Kosten- und Wettbewerbsdruck in den Sozial- und Gesundheitsbranchen wird vielfach auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen. Das ist nicht gerecht!

Niedrige Lohnsteigerungen gibt es vor allem in Bereichen mit geringer Tarifbindung. Deshalb streben wir allgemeinverbindliche Tarifverträge im Gesundheits- und Sozialwesen an und appellieren an die Tarifvertragsparteien sich weiter für Branchen- und Tarifstrukturen einzusetzen.

Positiv ist, dass der Pflegemindestlohn, der für Beschäftigte in Pflegeeinrichtungen gilt, bis 2020 weiter angehoben wird. Er wird dann deutlich höher liegen als der aktuelle allgemeine Mindestlohn (11,35 €/ 10,85 € West/ Ost).

Im Juni hat die Bundesministerin für Arbeit und Soziales Gespräche mit Spitzenvertreterinnen und -vertretern der Sozialpartner, der Wohlfahrtsverbände und der Wissenschaft über einen „Pakt für anständige Löhne“ gestartet. Über die wichtige gesellschaftliche Bedeutung der Lohnentwicklung gerade in den sozialen Dienstleistungen herrschte dabei weitgehende Einigkeit. Nun wollen wir in einen vertieften Branchendialog für die sozialen Berufe eintreten. Wir brauchen für die sozialen Berufe eine gute, anerkennende und leistungsgerechte Bezahlung. Dieses Ziel wollen wir insbesondere über die Stärkung der Tarifbindung und der Sozialpartnerschaft erreichen.

3. Bessere und vielfältigere Entwicklungsperspektiven

In Gesundheit, Pflege und Erziehung müssen die Fachkräfte stets auf dem Laufenden bleiben. Dafür brauchen wir sinnvolle, abgestimmte und transparente Bildungsstrukturen.

Mit dem Pflegeberufegesetz führen wir jetzt bundesweit grundständige berufsqualifizierende Studiengänge in der Pflege ein.

Bildungsoptionen bis hin zum Studium sind auch für andere Sozial- und Gesundheitsberufe wichtig, damit wir in diesem Bereich international konkurrenzfähig sind. Wir brauchen dazu auch mehr staatlich oder betrieblich förderbare Fort- und Weiterbildungsangebote. Hier sind vor allem die Länder gefragt, das Fortbildungsangebot sinnvoll um Aufstiegsqualifizierungen zu erweitern.

Fort- und Weiterbildung soll nicht nur die Freude der Beschäftigten an der Arbeit steigern, sie muss sich auch finanziell auszahlen durch gute Beschäftigungs- und Verdienstaussichten!

4. Arbeitszufriedenheit stärken und Berufsausstiege vermeiden

Beschäftigte, die Dienstleistungen am Menschen erbringen, leisten großartige Arbeit – häufig unter belastenden Arbeitsbedingungen. Sie arbeiten im Schichtdienst oder auf Abruf, sie stehen uns in schwierigen Lebenslagen zur Seite und müssen das auch selber verkraften.

Wir wollen deshalb, dass die Beschäftigten gegen vermeidbare Belastungen besser geschützt werden. Das bedeutet, dass wir alle gesetzlichen Möglichkeiten ausschöpfen sollten, um z. B. die Personalschlüssel zu verbessern.

Mit einer neuen Gemeinschaftsinitiative plant die Bundesregierung die Einführung der reformierten Pflegeausbildung intensiv zu begleiten und die Arbeitsbedingungen für den Pflegeberuf attraktiver zu gestalten.

Soziale Arbeit am Menschen wird nicht weniger, sie muss auf mehr Schultern verteilt werden. Dass ist die dringlichste Anerkennung, die wir den Beschäftigten geben können.

Darüber hinaus sind die Arbeitgeber gefordert, gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen.

5. Fachkräftebasis nachhaltig sichern und weiterentwickeln

Aufgrund der demografischen Entwicklung wächst der Fachkräftebedarf in den Sozial- und Gesundheitsberufen – aber auch in anderen Bereichen. Es herrscht heute bereits ein Wettbewerb um Auszubildende und teilweise Fachkräftemangel.

Ausbildungsvergütung macht auch berufliche Wechsel in Sozial- und Gesundheitsberufe für die Menschen attraktiver. Wir wollen in gemeinsamem Zusammenwirken von Bund, Bundesagentur für Arbeit und Ländern erreichen, dass mehr Umschulungs- und Nachqualifizierungsmöglichkeiten in den Sozial- und Gesundheitsberufen eröffnet werden können.

Auch deshalb wollen wir die Attraktivität und den besonderen Wert der Sozial- und Gesundheitsberufe finanziell und durch gute Arbeitsbedingungen, aber auch durch gute Öffentlichkeitsarbeit steigern, aktiv für sie werben und dabei unterschiedliche Zielgruppen ansprechen.

Dazu gehören z.B. Frauen und Männer, die in der Mitte ihres Lebens noch einmal eine neue berufliche Aufgabe suchen, häufig etwas Sinnstiftendes im sozialen Bereich. Daher wollen wir berufliche Quer- und Wiedereinstiege stärker unterstützen.

Für den Bereich der Kita-Erziehung bietet das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend seit 2015 das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Modellprogramm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ an, in dem die Bundesländer vergütete Ausbildungsstrukturen für Berufswechslerinnen und Berufswechsler entwickeln und erproben können.

Wechselinteressierte und persönlich geeignete arbeitslose Personen wollen wir durch geförderte Umschulungen den Zugang zu den Sozial- und Gesundheitsberufen öffnen. Hier müssen wir zusammen mit den Ländern zu dauerhaften Finanzierungslösungen kommen. Wichtig ist es auch, mehr Menschen mit Migrationshintergrund für die Erziehungsberufe zu gewinnen. Unsere Gesellschaft ist vielfältig, das müssen wir auch bei den Beschäftigten abbilden. Der Bund will deshalb diese Personengruppe mit gezielten Maßnahmen ansprechen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und

Jugend fördert im Rahmen des Bundesprogramms „Kita-Einstieg. Brücken bauen in frühe Bildung“ seit 2017 u.a. Qualifizierungsmaßnahmen, die beispielsweise Personen mit Migrationshintergrund den Einstieg in das Berufsfeld Kindertagesbetreuung erleichtern. Rund ein Fünftel der aktuell rund 200 Projekte plant die Einbindung von geflüchteten Personen in ihre Angebote.

Ein weiterer Schritt zur Aufwertung des Berufs von Erzieherinnen und Erzieher ist auch die Weiterentwicklung der Qualität in der Kindertagesbetreuung. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend begrüßt deshalb, dass sich die Jugend- und Familienministerkonferenz auf Eckpunkte für ein Qualitätsentwicklungsgesetz verständigt hat. Wir werden in der nächsten Legislaturperiode dieses Gesetz umsetzen und mit einer dauerhaften Bundesfinanzierung flankieren.

Etwa 60 Prozent der Fachkräfte in der frühen Bildung arbeiten in Teilzeit. Über die Ausweitung der praxisintegrierten Ausbildung wollen wir Teilzeit arbeitenden Fachkräften als PraxisanleiterInnen die Möglichkeit geben, ihre Arbeitszeit aufzustocken.

Neben Kindertageseinrichtungen ist die Kindertagespflege eine weitere wichtige Säule im System der Kindertagesbetreuung. Das Engagement des Bundes und der Länder in den vergangenen Jahren zeigt Erfolge: Hatten 2006 nur 5 Prozent der Tagespflegepersonen eine Basisqualifizierung von mindestens 160 Stunden, so liegt der Anteil 2016 schon bei mehr als der Hälfte (51 Prozent). Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend will die Verbesserung der Rahmenbedingungen von Tagespflegepersonen, zu der Qualifizierung sowie Unterstützungsstrukturen (z.B. Fachberatung oder Vertretung) gehören, über das bis 2018 laufende Bundesprogramm „Kindertagespflege: Weil die Kleinsten große Nähe brauchen“ hinaus weiter fördern.