

Bern, den 5. Juli 2017

Medienmitteilung

## **Auch in der Sozialen Arbeit soll gelten, was anderswo längst normal ist: AvenirSocial lanciert eine nationale Kampagne zur Ausbildung in Sozialer Arbeit**

*In der Schweiz verfügt nur die Hälfte der Personen, die in der Sozialen Arbeit tätig sind, über eine entsprechende Ausbildung. Jede Person kann als Sozialarbeiter oder als Sozialpädagogin bezeichnet werden, ohne jemals eine entsprechende Ausbildung absolviert zu haben. AvenirSocial, der nationale Verband der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, lanciert heute eine nationale Kampagne, um auf diese Situation aufmerksam zu machen und sie zu verbessern.*

Können Sie sich vorstellen, von einer Pflegefachfrau gepflegt zu werden, die über keine Ausbildung im Pflegebereich verfügt? Würden Sie Ihr Kind einem Lehrer anvertrauen, der kein pädagogisches Studium absolviert hat? Mit Sicherheit nicht. Im sozialen Bereich kommt diese Situation jedoch häufiger vor. Zahlreiche neuere Studien zeigen, dass von den mehr als 100'000 Personen, die heute als Sozialarbeiterinnen oder Sozialarbeiter angestellt sind (sämtliche Bereiche und Bezeichnungen), beinahe jede zweite keine Ausbildung in Sozialer Arbeit absolviert hat. Die Berufe der Sozialen Arbeit werden auf nationaler Ebene von keiner Gesetzgebung geschützt. Diese Situation ist im Vergleich mit den verwandten Berufen und im Vergleich mit unseren Nachbarländern einmalig. Die Auswirkungen in Bezug auf die Qualität und die Effizienz sind schwerwiegend: Die Soziale Arbeit tangiert tausende von Personen und Familien in schwierigen Lebenssituationen, die insbesondere von Gesundheitsproblemen, Handicaps und Armut betroffen sind.

### **Mangel an qualifizierten Fachkräften**

In der Schweiz mangelt es nicht an Ausbildungen in Sozialer Arbeit – vom eidgenössischen Fähigkeitszeugnis über den Master einer Fachhochschule bis hin zu einer Lehre (EFZ), einem Diplom einer höheren Fachschule oder einem Bachelor –, die es erlauben, solide Fachkompetenzen zu entwickeln. Der Bedarf im sozialen Bereich nimmt stetig zu. Es ist folglich im Interesse aller, dass unverzüglich Massnahmen ergriffen werden, um diesem Mangel an qualifizierten Fachkräften entgegenzuwirken.

### **Die Kampagne von AvenirSocial**

Aus diesem Grund lanciert AvenirSocial eine nationale Kampagne. Sie soll die Verantwortlichen im sozialen Bereich (politische Verantwortliche, Arbeitgeber, Ausbildungseinrichtungen usw.) auf die Folgen dieser Situation sensibilisieren und Verbesserungen vorschlagen. Die Zahl der Diplomierten in Sozialer Arbeit erhöhen, die berufsbegleitende Ausbildung und Passerellen fördern, ausgebildetes Personal anstellen und Vorschriften in Bezug auf die Ausbildungsanforderungen entwickeln: Diese Massnahmen gilt es ab sofort umzusetzen.

Dazu veröffentlicht AvenirSocial ein Grundlagendokument. Es analysiert die aktuelle Lage in diesem wichtigen Wirtschaftssektor und liefert sämtliche Informationen im Zusammenhang mit der Problematik. Zum Start der Kampagne lanciert AvenirSocial einen Appell, der von rund zwanzig Persönlichkeiten und Organisationen von ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen, BerufsbildnerInnen und KlientInnen der Sozialen Arbeit unterstützt wird. Dieser Appell kann ab heute online auf [www.sozial-ausgebildet.ch](http://www.sozial-ausgebildet.ch) unterzeichnet werden.

### **Für weitere Informationen:**

Véréna Keller, Vizepräsidentin von AvenirSocial: 078/800 44 68 (DE, FR)

Emilie Graff, Co-Geschäftsleiterin von AvenirSocial: 079/108 95 75 (FR, DE)

Sie können das Pressedossier unter der folgenden Adresse herunterladen: [www.sozial-ausgebildet.ch](http://www.sozial-ausgebildet.ch)

# 1. Ein gravierendes Ausbildungsdefizit in der Sozialen Arbeit

Véréna Keller, Vizepräsidentin AvenirSocial

## a) Das Sozialwesen ist ein wichtiger, weiterhin wachsender Wirtschaftszweig

Im Sozialwesen der Schweiz sind im Jahr 2012 beinahe 270'000 Personen in mehr als 13'000 Einrichtungen tätig (Statistik der Unternehmensstruktur STATENT, BFS). Davon sind insgesamt (alle Bereiche, alle Berufsbezeichnungen und Ausbildungsniveaus) über 100'000 Personen als Fachpersonen der Sozialen Arbeit angestellt. Die sozialen Bedürfnisse im Bereich des Sozialwesens nehmen ständig zu. Soziale Arbeit betrifft tausende Personen und Familien in schwierigen Lebenslagen wie Gesundheitsprobleme, Invalidität oder Armut. Fachpersonen der Sozialen Arbeit leisten einen gewichtigen Beitrag zum sozialen Zusammenhalt. Deshalb besteht ein allgemeines Interesse daran, dass rasch Massnahmen getroffen werden, um eine wirksame und qualitativ hochstehende Soziale Arbeit bereitzustellen.

**b) In der Schweiz verfügt nur rund die Hälfte der in der Sozialen Arbeit angestellten Personen über eine entsprechende Ausbildung**, wie dies alle diesbezüglichen Studien zeigen (z.B. IWSB, 2016). Jede beliebige Tätigkeit kann sich in ihrer Bezeichnung auf die Soziale Arbeit beziehen. Die Berufsbezeichnungen sind nicht an eine bestimmte Ausbildung gebunden und sind nicht geschützt. Jede Person kann als SozialarbeiterIn, SozialpädagogIn, soziokulturelleR AnimatorIn usw. bezeichnet werden und sich so nennen. Wenn denn Ausbildungsanforderungen bestehen, dann sind sie selten verbindlich und schreiben selten 100% ausgebildete Fachpersonen der Sozialen Arbeit vor. In der Sozialen Arbeit sind heute in der Schweiz Personen tätig mit Ausbildungen in Soziologie, Psychologie, Geografie, Journalismus, Politikwissenschaften, usw., und 13% aller als Sozialarbeitende Angestellten verfügen über gar keine Berufsausbildung.

**c) Das Ausbildungsdefizit mindert die Qualität, die Wirksamkeit und die Verlässlichkeit der Leistungen der Sozialen Arbeit.** Die heutige Situation verstösst gegen die Grundrechte der LeistungsempfängerInnen und führt zu einer Vergeudung öffentlicher Gelder. Die Unklarheit hinsichtlich der Kompetenzen der Fachpersonen der Sozialen Arbeit erschwert die Zusammenarbeit in den Teams sowie zwischen den Einrichtungen. Nicht ausgebildete Personen können überfordert sein, da ihnen die grundlegenden Fachkenntnisse und professionellen Haltungen nicht vermittelt wurden.

**d) Soziale Arbeit darf nicht länger als Sonderfall punkto Ausbildung gelten.** Das Ausbildungsdefizit in der Sozialen Arbeit ist ein absoluter Sonderfall verglichen mit verwandten Berufen wie Lehramt, Pflege oder Psychologie und mit dem nahen Ausland. Genauere Angaben finden sich im Grundlagendokument.

Dieses stellt, unter anderem, Einrichtungen vor, die schon heute 100% diplomierte Fachpersonen der Sozialen Arbeit einstellen.

Elisabeth Hirsch Durett als Arbeitgeberin wird Ihnen die Wichtigkeit der Ausbildung in der heutigen Zeit erklären.

Was heute in allen Bereichen als normal gilt, muss auch in der Sozialen Arbeit gelten: Berufe brauchen ausgebildete Fachpersonen. Im Jahr 2017 kommt man mit „gesundem Menschenverstand“ und Empathie in der Sozialen Arbeit nicht mehr weit. Die Berufe der Sozialen Arbeit beruhen auf präzisen Kompetenzen und gesichertem Wissen. Barbara Fontanella wird Ihnen das darlegen.

## 2. Die Kampagne von AvenirSocial

### a) Vier Forderungen

Die Kampagne umfasst vier Forderungen. AvenirSocial verlangt folgendes von den politischen Instanzen auf Bundes-, Kantons- und Gemeindeebene sowie den Leitungsgremien der Einrichtungen des Sozialwesens und den Schulen:

#### 1. Es werden ausschliesslich diplomierte Fachpersonen der Sozialen Arbeit oder Personen, die sich in einer entsprechenden Ausbildung befinden, angestellt.

AvenirSocial verlangt, dass 100% der in der Sozialen Arbeit angestellten Personen über eine entsprechende (und nicht eine « gleichwertige ») Ausbildung verfügen. Kein Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit (z. B. Kinderbetreuung oder Arbeit mit älteren Personen oder Schwerbehinderten) darf als Bereich gelten, der ohne Qualifikationen auskommt.

#### 2. Berufsbegleitende Ausbildungen, Passerellen und Ergänzungsprüfungen für Personen mit vorgängigen Ausbildungsleistungen und Erfahrung werden gefördert.

Die zahlreichen Personen, die heute ohne Ausbildung in Sozialer Arbeit tätig sind, sollen zu korrekten Bedingungen eine entsprechende Ausbildung nachholen können. Sie sind motiviert und ihre Erfahrung ist wertvoll. Eine Ausbildung in Sozialer Arbeit ermöglicht ihnen mehr berufliche Mobilität. Den Einrichtungen kommt ihre höhere Qualifikation in Form von grösserer Glaubwürdigkeit und besserer Wirkung zugute. Vorgängige Ausbildungsleistungen und Erfahrungen dieser Personen müssen systematisch angerechnet werden im Sinne des heutigen Bildungssystems, welches die Ausbildung während des ganzen Lebens erleichtert und fördert.

#### 3. Es werden genügend diplomierte Fachpersonen der Sozialen Arbeit ausgebildet.

Der Ausbildungsrückstand ist beträchtlich, dazu kommen neue Bedürfnisse, die den Fachkräftemangel in der Sozialen Arbeit weiter verstärkt. Es braucht mehr Ausbildungs- bzw. Studienplätze auf allen Ausbildungsstufen. Dies bedingt

allenfalls eine teilweise Reorganisation der Ausbildungsgänge inklusive der Praktika.

#### **4. Es werden Vorschriften erlassen, welche 100% ausgebildete Fachpersonen der Sozialen Arbeit vorschreiben.**

AvenirSocial verlangt in allen Feldern Ausbildungsanforderungen, die vorsehen, dass sämtliche Fachpersonen der Sozialen Arbeit über eine entsprechende Ausbildung verfügen. Längerfristig ist ein Bundesgesetz zur Ausbildung und Berufsausübung notwendig, welches auch die Fragen der Weiterbildung und der Berufsbezeichnungen regelt.

#### **b) Geplante Aktionen**

- Information und Sensibilisierung mittels eines Grundlagendokumentes, welches erstmals einen Überblick über die Ausbildungssituation und die Ausbildungsanforderungen in 29 Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit aufzeigt;
- Lancierung eines on-line-Appells ab dem heutigen Tag auf der Webseite der Kampagne: [sozial-ausgebildet.ch](http://sozial-ausgebildet.ch). Rund zwanzig Personen und Organisationen unterstützen den Appell als Erstunterzeichnende. Die Unterschriften werden im Frühjahr 2018 den Behörden und Arbeitgebern übergeben werden.
- Weitere Aktionen sind vorgesehen bis mindestens im Jahr 2019, wie z.B. eine nationale Tagung im 2018 sowie Vorstösse bei Arbeitgebenden und PolitikerInnen.

*Pressekonferenz zur Lancierung der nationalen Ausbildungskampagne von AvenirSocial, 05.07.2017*

**Elisabeth Hirsch Durrett**

**Präsidentin, Verwaltungsrätin des Psychiatriezentrums Neuenburg (CNP)**

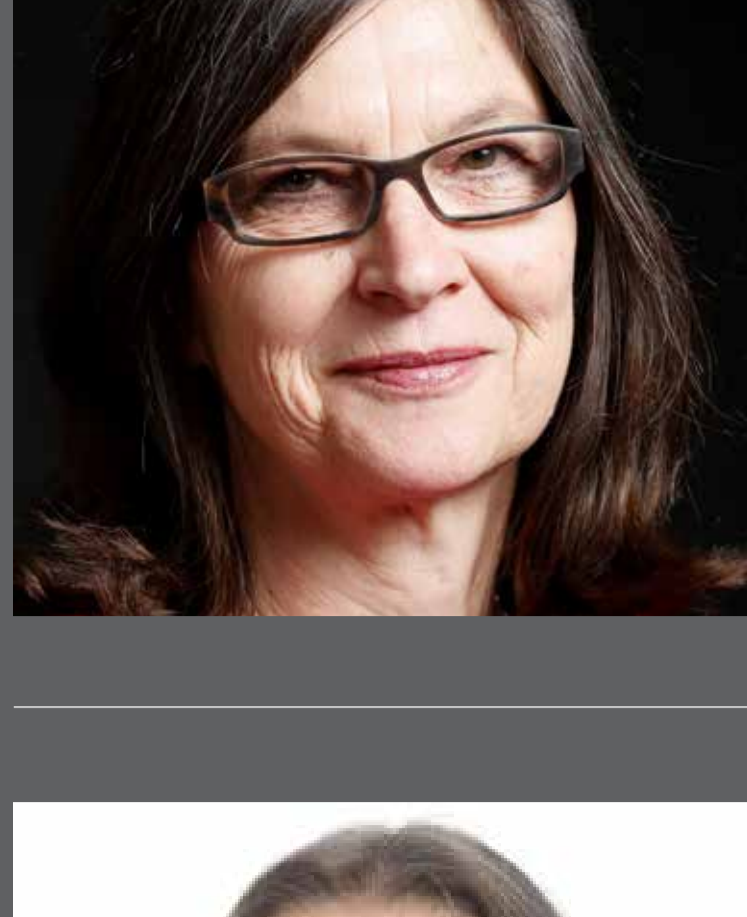
Ich spreche heute als Verwaltungsratspräsidentin einer grossen selbständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtung im Gesundheitsbereich mit mehr als 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Ihnen. Zunächst scheint es mir besonders wichtig, die Bedeutung der Professionellen Sozialen Arbeit zu unterstreichen, insbesondere in einem Bereich, in dem die Gesundheitsfachleute in der grossen Überzahl sind. In der Psychiatrie käme es niemandem in den Sinn, die Qualifikation einer Psychiaterin, eines Pflegefachmanns, einer Psychologin oder eines Ergotherapeuten als optional anzusehen; die berufliche Befähigung dieser Fachpersonen ist geschützt und falls der Abschluss im Ausland erworben wurde, unterliegt dieser strikten Regeln in Bezug auf seine Anerkennung. Es ist nur schwer nachzuvollziehen, dass die Ausbildung und das berufliche Profil der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter in der gleichen Einrichtung nicht den gleichen Anforderungen unterliegt. Es geht dabei nicht nur um das Niveau der erworbenen Kompetenzen, sondern auch um die Garantie, dass die von uns angestellten Personen eine Ausbildung absolviert haben, in deren Verlauf die Kompetenzen für den Einsatz vor Ort in Kombination mit den theoretischen Grundlagen der Sozialen Arbeit entwickelt und geprüft wurden. Einrichtungen wie jene, die ich leite, sind auf Fachleute aus sozialen Berufen angewiesen, um grundlegende Leistungen zu erbringen: Basierend auf einer spezifischen und partnerschaftlich mit den Klientinnen und Klienten vorgenommenen Analyse helfen sie diesen, Beziehungen aufzubauen, Strategien zu entwickeln, um ihr Selbstwertgefühl wiederzugewinnen und gegen Diskriminierung und Vorurteile anzukämpfen sowie diejenigen Sozialleistungen zu erhalten, auf welche sie Anspruch haben. Zudem tragen sie zum Dialog zwischen den verschiedenen Akteurinnen und Akteure bei, die in der Familie, dem Arbeitsumfeld und den Einrichtungen, welche die Klientinnen und Klienten betreuen, tätig sind. Eine fundierte Fachausbildung ist für die Erfüllung dieser komplexen Aufgaben notwendig, auch aus Verpflichtung gegenüber einer anspruchsvollen Berufsethik.

Abschliessend möchte ich sagen, dass die im Gesundheitsbereich notwendige – und gerade im Bereich der psychischen Gesundheit unerlässliche – interdisziplinäre Arbeit impliziert, dass die verschiedenen Aspekte gleichberechtigt behandelt werden, die so oft als Bestandteile der Schwierigkeiten der Patientinnen und Patienten angeführt werden – ich spreche vom berühmten biopsychosozialen Modell. Wenn wir es wirklich ernst meinen, dann muss die Berücksichtigung des gesamten sozialen Umfelds und die Eingliederung der von uns betreuten Personen in die Gemeinschaft von Fachpersonen getragen werden, bei denen diese Anliegen im Zentrum stehen, deren Fachkompetenzen anerkannt sind und die als Ebenbürtige mit sämtlichen Partnern innerhalb wie auch ausserhalb der Einrichtung oder des Dienstes einen Dialog führen können. Es ist nur schwer vorstellbar, wie ohne eine starke Präsenz von fachlich auf diese Aufgabe – die selbstverständlich in enger Partnerschaft mit dem medizinischen und pflegerischem Personal wahrgenommen wird – vorbereiteten Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter psychisch kranke Personen und ihre Angehörigen in ihrem Parcours begleitet werden sollen. Die Qualität der Leistungen im Bereich der psychischen Gesundheit hat ihren Preis. Das CNP bekennt sich dazu, dass die Berufsausbildung in Sozialer Arbeit und die entsprechende Qualifikation anerkannt und verteidigt werden muss und stellt sein Personal nach diesen Grundsätzen an. Wenn wir wollen, dass die Jungen sich dafür entscheiden, diese Art von Kompetenzen zu erwerben und diese Art von Aufgaben zu erfüllen, dann müssen wir diese Anerkennung für sie sicherstellen. Ansonsten werden die Stellen der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter weiterhin allzu häufig mit Personen besetzt, die nicht angemessen auf sämtliche geforderten beruflichen Aufgaben vorbereitet sind. Weiter wird die Vorstellung, dass die für die Soziale Arbeit notwendigen Kompetenzen "persönlicher" Natur sind, in unserem Land weiterhin Bestand haben.



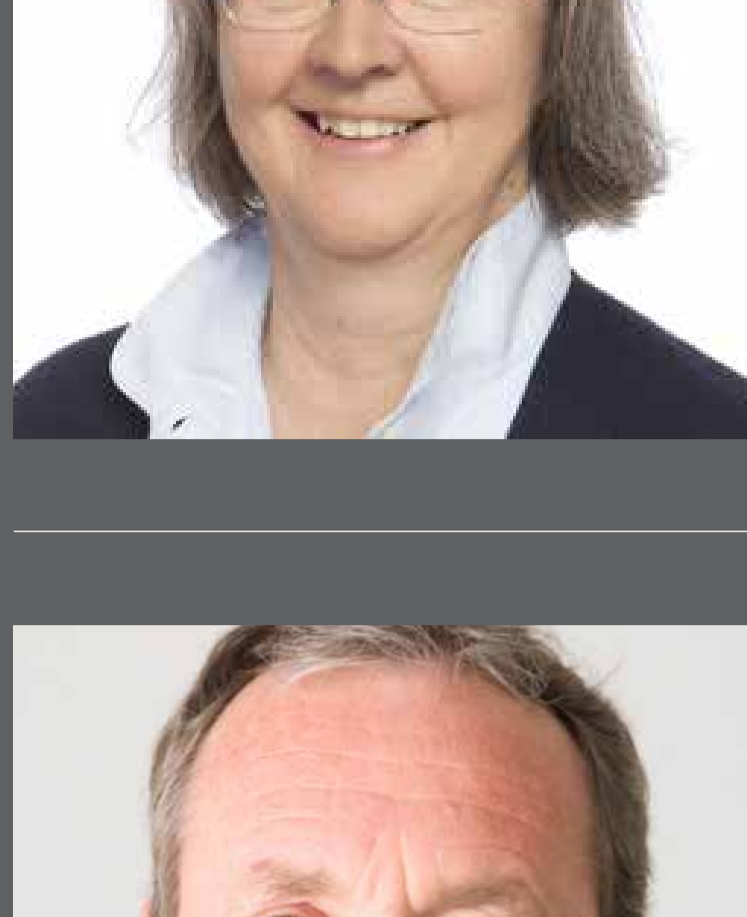
«Gut ausgebildete Fachpersonen der Sozialen Arbeit sind an vielen Arbeitsplätzen gefragte Leute. Sie bringen Erfahrung und Fachwissen mit für Menschen in erschwerten Lebenslagen, zwischenmenschlichen Schwierigkeiten und gesellschaftlichen komplexen Brennpunkten.»

**Maria Pappa**  
Stadträtin St.Gallen, ehemalige Präsidentin der Sektion Ostschweiz von AvenirSocial, Sozialarbeiterin MA



«Für mich als Sozialarbeiterin und Nationalrätin ist es ein wichtiges Anliegen, die Qualität der Sozialen Arbeit zu fördern und deshalb unterstütze ich die Ausbildungskampagne von AvenirSocial!»

**Silvia Schenker**  
Nationalrätin (SP/BS), Sozialarbeiterin



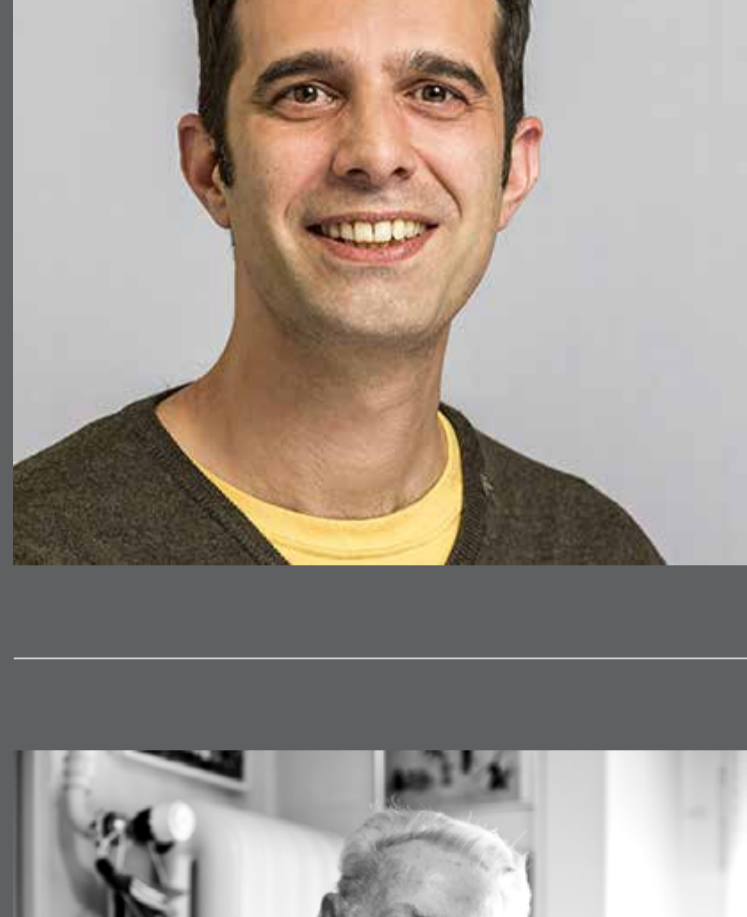
«Der Mangel an qualifiziertem Personal in der Sozialen Arbeit hat weitreichende Konsequenzen für die Klienten: für Behinderte und ältere Menschen oder von Armut Betroffene. Wir sind alle davon betroffen.»

**Anne Seydoux-Christe**  
Ständerätin (CVP, JU)



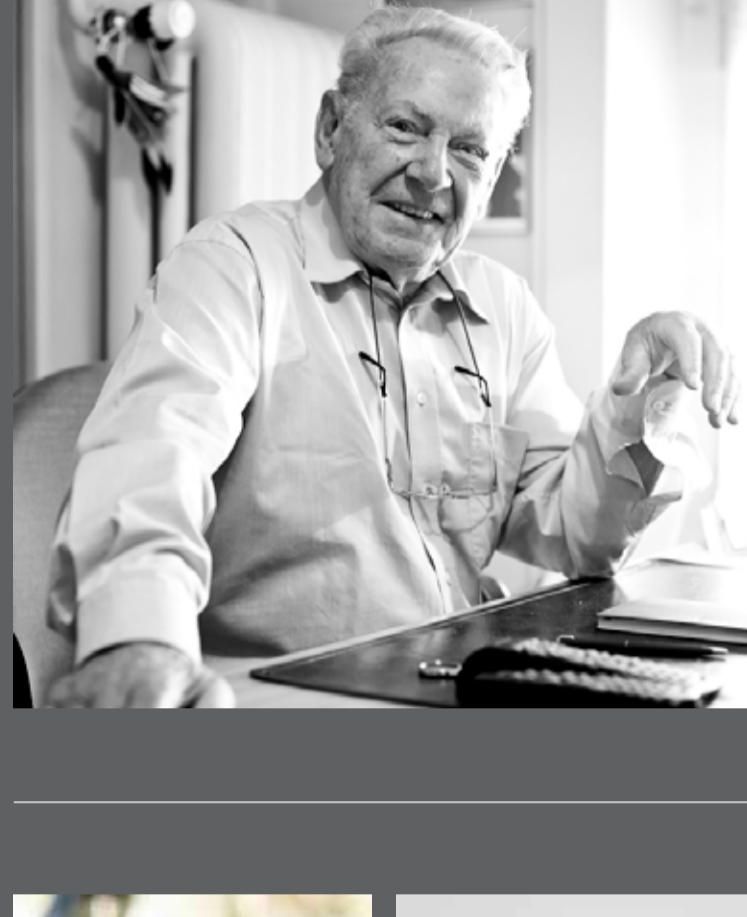
«Soziale Arbeit ist ein anspruchsvoll Beruf, bei dessen Ausübung oft in die Lebensführung von MitbürgerInnen eingegriffen wird. Ohne Ausbildung ist das nicht Legitimierbar»

**Prof. Dr. Peter Sommerfeld**  
Dozent Hochschule für Soziale Arbeit FHNW



«Für die Jugendförderung braucht es ausgebildete Fachpersonen!»

**Francesco Galli**  
Segretario Consiglio Cantonale dei Giovani Ticino



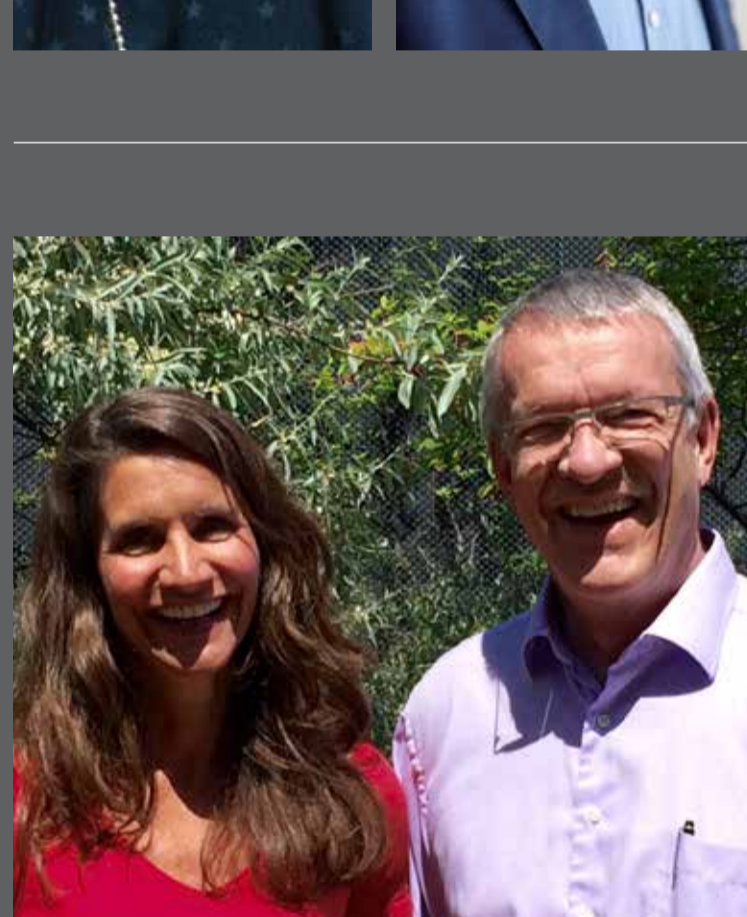
«Ich unterstütze die Ausbildungskampagne von AvenirSocial!»

**Claude Pahud**  
Ehrenmitglied von AvenirSocial, Gründer der EESP, Lausanne



«Ausgebildete Berufsleute sind befähigt, sich selber zu reflektieren und auch in schwierigen Situationen adäquat zu handeln»

**Susanne Fehr + Stefan Osbahr,**  
Co-Präsidium  
Schweizerische Plattform der Ausbildungen im Sozialbereich (SPAS)



«Die SASSA unterstützt die Kampagne von AvenirSocial und bedankt sich für diese wichtige Initiative»

**Barbara Fontanella + Joseph Coquoz,**  
Co-Präsidium  
Fachkonferenz Soziale Arbeit der FH Schweiz (SASSA)



«Im Sozialbereich braucht es gute Leute und gute Jobs. Jene, die heute ohne das «richtige» Papier unterwegs sind, dürfen dabei nicht vergessen gehen. Auch sie müssen die Chance auf Qualifizierung bekommen!»

**Katharina Prelicz-Huber, Präsidentin**  
Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD)



«ARomASE unterstützt AvenirSocial in der Förderung von ausgebildetem Personal zur Optimierung der Betreuung von Vorschulkindern in ausserschulischen Angeboten.»

**Fanny Ferrari, Vorstandsmitglied**  
AromASE  
Association romande des assistants socioéducatifs



«Schulsozialarbeit bearbeitet unterschiedliche Themenfelder, nur mit Fachpersonen der Sozialen Arbeit können qualitative und professionelle Angebote gegenüber der Schule gewährleistet werden.»

**Ady Baur-Lichter + Sabrina Schönenberger-Haller,**  
Co-Präsidium  
SSAV Schulsozialarbeitverband



«Sozialarbeit ist anforderungsreich und mit grosser Verantwortung verbunden. Darum stellen wir für diese Aufgabe-Abschluss in Sozialer Arbeit an»

**Mirjam Schlup, Direktorin**  
Soziale Dienste Stadt Zürich



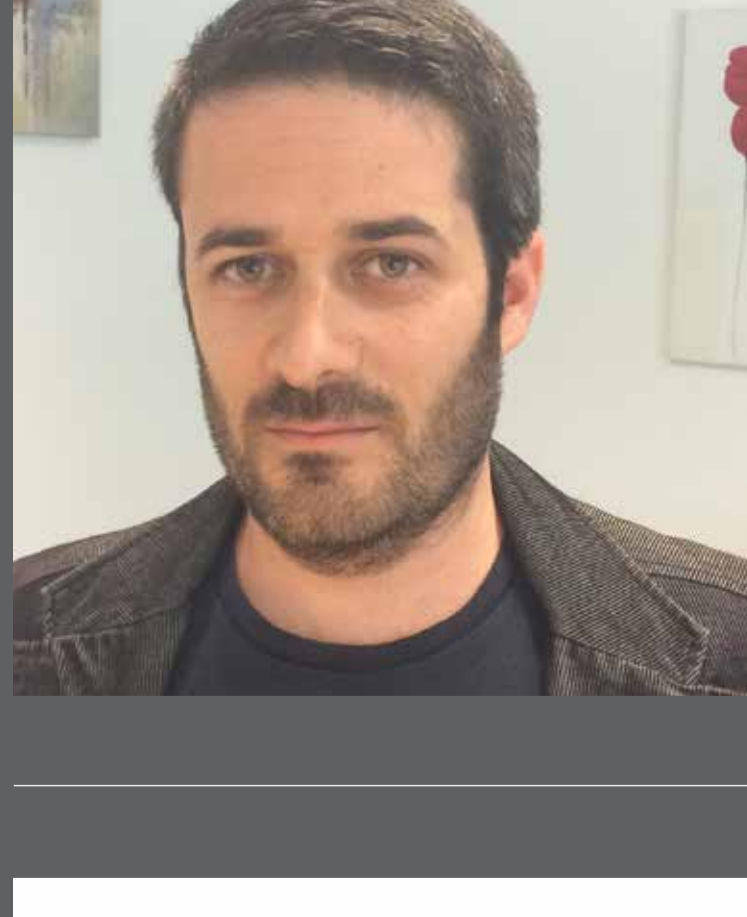
«Die Anerkennung und der Titelschutz sind für die Zukunft der Sozialen Arbeit entscheidend!»

**Elisabeth Hirsch Durrett,**  
Verwaltungsratspräsidentin  
Psychiatrizentrum Neuenburg



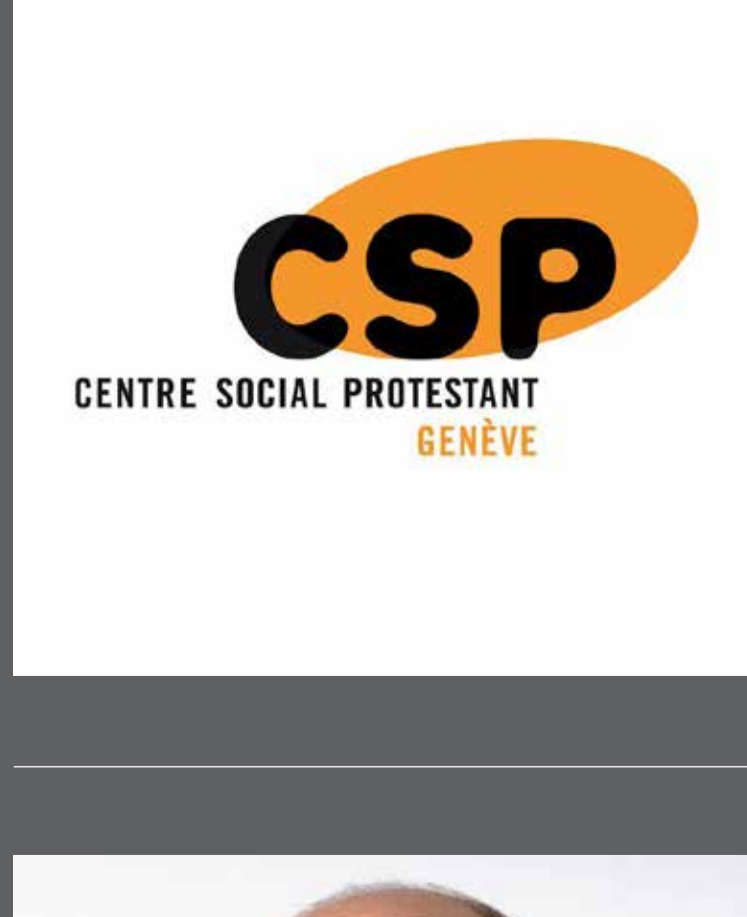
«Die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung unterscheiden sich je nach Lebensphase und -lage grundlegend. Ihre kompetente Begleitung, Förderung und Unterstützung erfordern deshalb ein hohes Mass an fachlichem Wissen und sozialen Kompetenzen. Das ist nicht nur sachlogisch, sondern ist auch Teils ihrer in der UNO-BRK statuierten Rechten. Es braucht also gut ausgebildete Fachpersonen, welche über das entsprechende Wissen verfügen, um Menschen mit Behinderung darin zu unterstützen, möglichst selbstbestimmt und ohne gesellschaftliche Barrieren an allen Lebensbereichen teilzunehmen»

**Julien Neruda, Geschäftsleiter**  
Inclusion Handicap



«Die FASL stellt ausschliesslich soziokulturelle Animatoren FH oder berufsbegleitende Studierende FH an. Diese Anforderung ist in der vom FASL unterzeichneten GAV mit dem vpod festgehalten»

**Frédéric Cerchia, Präsident**  
Fondation pour l'animation socioculturelle lausannoise (FASL)



«Eine Ausbildung in Sozialer Arbeit bürgt bei den KlientInnen für eine qualitätsvolle Leistungserbringung. Für Arbeitgeber ist die Einstellung von diplomiertem Personal sowie die Unterstützung von Auszubildenden unumgänglich. Ebenso bracht es Vorschriften zur Regulierung der Ausübung der Profession»

**Alain Bolle, Direktor**  
Centre social protestant de Genève



«Eine qualifizierte Ausbildung gewährleistet Kompetenz»

**Raoul Rosenberg-Fontana,**  
Präsident Stiftung Soziokultur  
Soziokultur Schweiz

**SOZIAL-  
ARBEITERIN**

**=**

**S O Z I A L -  
A R B E I T E R I N**

**Oder doch nicht?**

**sozial-ausgebildet.ch**

**SOZIAL-  
PÄDAGOGIN**

**=**

**SOZIAL-  
PÄDAGOGIN**

**Oder doch nicht?**

**sozial-ausgebildet.ch**



**KINDER-  
ERZIEHER**

**=**

**KINDER-  
ERZIEHER**

Oder doch nicht?

[sozial-ausgebildet.ch](http://sozial-ausgebildet.ch)

**FACHPERSON  
BETREUUNG**

**=**

**FACHPERSON  
BETREUUNG**

**Oder doch nicht?**

**sozial-ausgebildet.ch**

**SOZIOKULTURELLE  
ANIMATORIN**

**=**

**SOZIOKULTURELLE  
ANIMATORIN**

Oder doch nicht?

[sozial-ausgebildet.ch](http://sozial-ausgebildet.ch)

**SOZIAL-  
PÄDAGOGISCHER  
WERKSTATTLEITER**

**=**

**SOZIAL-  
PÄDAGOGISCHER  
WERKSTATTLEITER**

Oder doch nicht?

[sozial-ausgebildet.ch](http://sozial-ausgebildet.ch)

**ASSISTENT  
GESUNDHEIT UND  
SOZIALES**

**=**

**ASSISTENT  
GESUNDHEIT UND  
SOZIALES**

**Oder doch nicht?**

**sozial-ausgebildet.ch**

# Die nationale Kampagne von AvenirSocial: Eine Ausbildung in Sozialer Arbeit bürgt für Qualität

## *Grundlagendokument*

Soziale Arbeit Schweiz  
Travail social Suisse  
Lavoro sociale Svizzera  
Lavor sociala Svizra

avenirsocial   
informiert engagiert vernetzt

## Wer ist AvenirSocial?

AvenirSocial – Soziale Arbeit Schweiz – ist der nationale Berufsverband der Fachpersonen der Sozialen Arbeit mit einer entsprechenden Ausbildung auf Ebene Fachhochschule, Höhere Fachschule oder Universität. AvenirSocial vertritt und wahrt die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen seiner Mitglieder und vernetzt sie. Der Verband setzt sich in der Berufs-, der Bildungs- und der Sozialpolitik auf nationaler, kantonaler, kommunaler und internationaler Ebene ein. AvenirSocial fordert Rahmenbedingungen, die eine qualitativ hochstehende Soziale Arbeit ermöglichen. Deshalb müssen alle in der Sozialen Arbeit tätigen Personen über eine entsprechende Ausbildung verfügen. AvenirSocial steht für zukunftsfähige und moderne Sozialwerke sowie für eine solidarische und gerechte Gesellschaft ein. AvenirSocial Schweiz besteht aus 13 Sektionen in der deutsch- und französischsprachigen Schweiz sowie mehreren Arbeitsgruppen.

## Impressum

Herausgeber: AvenirSocial, Schwarztorstrasse 22, Postfach, 3001 Bern,  
T. 031 380 83 00, [www.avenirsocial.ch](http://www.avenirsocial.ch)

Autorin: Véréna Keller

Gestaltung: [artischock.net](http://artischock.net)

Dieses Dokument entstand im Auftrag von AvenirSocial in enger Zusammenarbeit zwischen der Autorin, der Arbeitsgruppe «Ausbildungskampagne», der Co-Geschäftsführerin Emilie Graff und dem Vorstand von AvenirSocial. Im Herbst 2016 wurde eine erste Version den Sektionen des Verbandes zur Vernehmlassung vorgelegt.

Mitglieder der Arbeitsgruppe «Ausbildungskampagne»: Christine Guinard-Dumas, Emilie Graff, Olivier Grand, Kathrin Eichenberger, Heidi Holenweg, Véréna Keller, Afanou Kokouda, Christine Mühlebach, Beat Schmockler, Viviane Ulrich

Der Vorstand von AvenirSocial hat das vorliegende Dokument in seiner Sitzung vom 4. März 2017 gutgeheissen.

Weitere Informationen und Kontakt:

Emilie Graff, Co-Geschäftsleiterin AvenirSocial, Bern, T. 031 380 83 08;

Véréna Keller, Vizepräsidentin AvenirSocial, Genf, T. 022 733 48 74

## Inhaltsverzeichnis

<b>Die Kampagne: Das Wichtigste in Kürze</b>	<b>3</b>
<b>Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>Zusammenfassung – Leseführung</b>	<b>6</b>
<b>Teil 1 – BESTANDESAUFNAHME: EIN GRAVIERENDES AUSBILDUNGSDEFIZIT</b>	<b>9</b>
<b>1 Abgrenzung des Bereichs Soziale Arbeit</b>	<b>10</b>
<b>2 Mandate der Sozialen Arbeit</b>	<b>12</b>
<b>3 Spezifische Kompetenzen der Fachpersonen der Sozialen Arbeit</b>	<b>13</b>
3.1 Allgemeine Überlegungen	13
3.2 Die Kernkompetenzen in Sozialer Arbeit in einigen Grundlagendokumenten	14
<b>4 Ausbildungen</b>	<b>16</b>
4.1 Die Bildungslandschaft	16
4.2 Die Anzahl der ausgestellten Diplome	19
4.3 Der Anteil an Diplomierten	20
<b>5 Vorschriften betreffend Ausbildungsanforderungen</b>	<b>23</b>
5.1 Zwei Vorstösse von Berufsverbänden der Sozialen Arbeit, 1990er-Jahre	23
5.2 Ausbildungsanforderungen im Bereich der Sozialen Arbeit, Schweiz	24
5.3 Berufsschutz der Sozialen Arbeit in ausgewählten Ländern	26
5.4 Ausbildungsanforderungen in verwandten Berufen	27
5.5 «Gleichwertige» Ausbildungen?	28
<b>6 Politischer Kontext</b>	<b>29</b>
<b>Teil 2 – URSACHEN UND AUSWIRKUNGEN DES AUSBILDUNGSDEFIZITS</b>	<b>31</b>
<b>7 Ursachen des Ausbildungsdefizits</b>	<b>32</b>
<b>8 Auswirkungen: Es gibt nur VerliererInnen</b>	<b>33</b>
<b>Teil 3 – WAS TUN? QUALIFIZIERTES PERSONAL BÜRGT FÜR QUALITÄT</b>	<b>37</b>
<b>9 Vorstösse für qualifizierte Fachkräfte</b>	<b>38</b>
<b>10 Es gibt nur GewinnerInnen</b>	<b>41</b>
10.1 Allgemeine Überlegungen	41
10.2 Qualifiziertes Personal ist effizienter	41
<b>11 Unsere Forderung: Eine Ausbildung in Sozialer Arbeit bürgt für Qualität</b>	<b>42</b>
11.1 Grenzen der Kampagne	43
11.2 Forderungen	43
11.3 Aktionen	44
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>46</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>47</b>
<b>Anhang: Aufstellung der Ausbildungsanforderungen in verschiedenen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit</b>	<b>51</b>





## Die Kampagne: Das Wichtigste in Kürze

### Die nationale Kampagne von AvenirSocial: eine Ausbildung in Sozialer Arbeit bürgt für Qualität.

Im Gegensatz zu vielen andern Bereichen sind die Berufe der Sozialen Arbeit in der Schweiz nicht geschützt. Jede beliebige Tätigkeit kann sich in ihrer Bezeichnung auf die Soziale Arbeit beziehen. Die Berufsbezeichnungen sind nicht an eine bestimmte Ausbildung gebunden. Jede Person kann als SozialarbeiterIn, SozialpädagogIn, soziokultureller AnimatorIn usw. bezeichnet werden und sich so nennen. Es gibt kein Bundesgesetz über die Ausübung der Berufe der Sozialen Arbeit. Wenn Ausbildungsanforderungen bestehen, dann sind sie selten verbindlich und schreiben selten 100 % ausgebildete Fachpersonen der Sozialen Arbeit vor. Aktuell verfügt die Hälfte der rund 100'000 in der Sozialen Arbeit angestellten Fachpersonen über keine entsprechende Ausbildung (IWSB, 2016). Dies ist unvorstellbar in ähnlichen Bereichen wie der Pflege oder der Schule.

Die heutige Situation ist für AvenirSocial problematisch und muss dringend korrigiert werden. Sie wirkt sich auf Tausende von Menschen und Familien aus, die sich aufgrund von schwierigen Lebenslagen wie Krankheit, Behinderung oder Armut an die Soziale Arbeit wenden. Fehlende Ausbildung beeinträchtigt die Qualität, Verlässlichkeit und Wirksamkeit der Leistungen der Sozialen Arbeit. Sie verstösst gegen die Grundrechte der Leistungsempfängerinnen und -empfänger und führt zu einer Vergeudung öffentlicher Gelder. Die Unklarheit hinsichtlich der Kompetenzen der Fachpersonen der Sozialen Arbeit erschwert die Zusammenarbeit in den Teams sowie zwischen den Einrichtungen. Nicht ausgebildete Personen können überfordert sein, da ihnen die grundlegenden Fachkenntnisse und professionellen Haltungen nicht vermittelt wurden.

Für AvenirSocial, den Berufsverband Soziale Arbeit Schweiz, ist es nicht mehr zeitgemäss, ohne spezifische Ausbildung in der Sozialen Arbeit tätig zu sein. Soziale Arbeit darf diesbezüglich nicht weiterhin als Sonderfall betrachtet werden. Heute kann Soziale Arbeit auf sämtlichen Bildungstufen gelernt oder studiert werden. Jeder Abschluss öffnet den Zugang zu weiteren Ausbildungen. Die Anerkennung von früheren Bildungsleistungen und Erfahrungen erleichtern den Zugang zu den Ausbildungen.

AvenirSocial fordert in einer ersten Phase, dass sämtliche in der Sozialen Arbeit tätigen Personen über einen entsprechenden (und nicht «gleichwertigen») Berufsabschluss verfügen, auf welcher Stufe auch immer. Es braucht ein Bundesgesetz über die Ausübung der Berufe der Sozialen Arbeit.

In einer nationalen Kampagne verlangt AvenirSocial von den politischen Instanzen auf Bundes-, Kantons- und Gemeindeebene sowie den Leitungsgremien der Einrichtungen des Sozialwesens folgende Massnahmen zugunsten einer besseren Qualität der Leistungen der Sozialen Arbeit:

- Es werden Personen mit einem Diplom in Sozialer Arbeit angestellt bzw. Personen, welche eine solche Ausbildung absolvieren;
- Berufsbegleitende Ausbildungen, Passerellen und Ergänzungsprüfungen für Quereinsteigende werden gefördert;
- Es werden genügend diplomierte Fachpersonen der Sozialen Arbeit ausgebildet;
- Es werden in allen Arbeitsfeldern Vorschriften erlassen, welche 100 % ausgebildete Fachpersonen der Sozialen Arbeit vorschreiben.



## Einleitung

AvenirSocial beschäftigt sich seit langem mit Ausbildungsfragen. In den 1990er-Jahren hat einer der damaligen Berufsverbände (SBS/ASPAS) den Titelschutz bzw. die Frage eines Berufsregisters bearbeitet (siehe Kap. 5.1). In den letzten Jahren hat AvenirSocial mehrere Papiere zur Ausbildungspolitik publiziert.<sup>1</sup> Auch der Kodex Soziale Arbeit Schweiz von 2010 positioniert die Ausbildung als zentrales Element einer qualitativ und ethisch hochstehenden Sozialen Arbeit. Die Frage der Qualität in der Sozialen Arbeit hat den Verband mehrfach beschäftigt.<sup>2</sup>

Gibt es denn für einen Berufsverband eine zentralere Frage als jene der Ausbildung? Die Qualität und Wirksamkeit der Leistungen, die Zusammenarbeit mit andern Berufsgruppen, die Berufsidentität, die Anerkennung, der Lohn und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz – all dies ist von der Ausbildung zumindest stark mitbestimmt. AvenirSocial hat deshalb beschlossen, eine nationale Kampagne zur Förderung der Ausbildung zu lancieren.

Zur Vorbereitung hat der Verband den Ist-Zustand punkto Ausbildung in der Sozialen Arbeit dokumentiert und aktuelle Fakten und Überlegungen aus verschiedenen Bereichen zusammengestellt. Im vorliegenden Dokument publizieren wir diese Informationen, Analysen und Argumente, die uns für die Kampagne wichtig scheinen. Es handelt sich um ein Grundlagendokument zu Händen der in der Kampagne engagierten Kollegen und Kolleginnen sowie aller weiteren interessierten Personen. Dieses Dokument entstand im Auftrag von AvenirSocial in enger Zusammenarbeit zwischen der Autorin, Véréna Keller, der Arbeitsgruppe «Ausbildungskampagne», der Co-Geschäftsführerin Emilie Graff und dem Vorstand von AvenirSocial. Im Herbst 2016 wurde eine erste Version den Sektionen des Verbands zur Vernehmlassung vorgelegt.

Der Text besteht aus drei Teilen und elf Kapiteln. Eine *Zusammenfassung – Leseführung* präsentiert die wichtigsten Aussagen jeden Teils und jeden Kapitels und ermöglicht eine schnelle Orientierung im Dokument.

Wir verwenden in diesem Text folgende *Definitionen*. Mit dem Begriff «Sozialwesen» bezeichnen wir sämtliche Einrichtungen und Aktionen im Zusammenhang mit sozialen Problemen (vgl. Girod 2002). Soziale Arbeit ist ein wesentlicher Teil des Sozialwesens. Der Begriff «Bereich der Sozialen Arbeit» bezeichnet sämtliche Aktivitäten, an denen Fachpersonen der Sozialen Arbeit beteiligt sind. Mit dem Begriff «Arbeitsfeld» meinen wir alsdann ein bestimmtes Tätigkeitsgebiet im Sozialwesen (z. B. Sozialhilfe, Behinderung), während der Begriff «Berufsfeld» die verschiedenen Berufe der Sozialen Arbeit bezeichnet (z. B. Sozialarbeit, Sozialpädagogik, soziokulturelle Animation) (vgl. Husi und Villiger, 2012). Die Begriffe «Sozialarbeitende» und «Fachpersonen der Sozialen Arbeit» verwenden wir synonym und als Überbegriffe für alle Berufe und alle Diplome der Sozialen Arbeit auf allen Stufen und in allen Arbeitsfeldern (vgl. Kap. 1).

<sup>1</sup> Bestandsaufnahme der unterschiedlichen Bildungsprofile im Sozialbereich (März 2010); Beschäftigung und Ausbildung im Bereich der Sozialen Arbeit in der Schweiz. Bestandsaufnahme und Perspektiven (Oktober 2011); Übersicht über bildungspolitische Themen und Position von AvenirSocial (April 2012).

<sup>2</sup> Organisation einer Nationalen Tagung (November 2012) in Kooperation mit der Fachhochschule Nordwestschweiz: Was ist gute Soziale Arbeit? Qualität aus verschiedenen Perspektiven; AvenirSocial (August 2015). Was ist gute Soziale Arbeit? Diskussionspapier von AvenirSocial Schweiz zur Qualität in der Sozialen Arbeit. Bern: AvenirSocial.

## Zusammenfassung – Leseführung

Diese Zusammenfassung enthält die wichtigsten Aussagen jeden Kapitels. Die Quellenangaben finden sich in den jeweiligen Kapiteln.

**Teil I. Im ersten Teil beschreiben wir die heutige problematische Ausbildungssituation in der Sozialen Arbeit. Dazu müssen wir klären, worüber wir sprechen, also Soziale Arbeit abgrenzen, ihre Mandate und spezifischen Kompetenzen darstellen. Wir stellen das heutige Bildungssystem sowie die Zahlen vor, die belegen, dass nur die Hälfte der Fachpersonen der Sozialen Arbeit über eine entsprechende Ausbildung verfügen. Ebenso zeigen wir die heute bestehenden Ausbildungsvorschriften im Bereich Soziale Arbeit sowie, zum Vergleich, jene in verwandten Bereichen.**

**Kapitel 1, Abgrenzung.** Die Berufsbezeichnungen in der Sozialen Arbeit können frei von den Arbeitgebenden gewählt werden. Sie sind nicht an eine bestimmte Ausbildung gebunden. Das Bundesamt für Statistik (BFS) listet 208 Berufe der «Fürsorge und Erziehung» auf, in welchen rund 100'000 Personen tätig sind. Die Zersplitterung des Sozialwesens erschwert es zusätzlich, Soziale Arbeit als eine spezifische Aktivität zu verstehen. Fachpersonen der Sozialen Arbeit scheinen allzuständig zu sein.

**Kapitel 2, Mandate.** Die Mandate und konkreten Aufgaben der Sozialen Arbeit werden in stetigen gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen definiert. Sie sind von wirtschaftlichen, politischen und örtlichen Gegebenheiten geprägt und verändern sich im Laufe der Geschichte. Die heutige Soziale Arbeit stützt sich auf die Menschenrechte und kümmert sich gemäss Bundesverfassung um das Wohl der Schwachen. Soziale Arbeit war und ist voller Konfliktpotenzial (Hilfe und Kontrolle).

**Kapitel 3, Kompetenzen.** Fachpersonen der Sozialen Arbeit können im Hinblick auf die Lösung sozialer Probleme Situationen analysieren und fachlich begründete Interventionen durchführen. Sie können den sozialen Wandel im Sinne einer menschengerechten Gesellschaft mitgestalten. Wir stellen verschiedene Systematiken der spezifischen Kompetenzen der Sozialen Arbeit vor.

**Kapitel 4, Ausbildung.** Soziale Arbeit kann heute in der Schweiz auf allen Ausbildungsstufen gelernt oder studiert werden. Von der Attestausbildung bis zum Doktorat bestehen zehn verschiedene Titel. Passerellen ermöglichen Übergänge und Zusatzausbildungen. Die Anzahl der ausgestellten Diplome hat sich seit 2009 verdoppelt. Im Jahr 2015 wurden 7'000 Diplome im Bereich der Sozialen Arbeit ausgestellt, 42 % davon waren Eidgenössische Fähigkeitszeugnisse (EFZ). Trotzdem verfügt nur rund die Hälfte der in der Sozialen Arbeit Tätigen über eine entsprechende Ausbildung. Der Anteil der Diplomierten ist höher in den «alten» Berufen und im ambulanten Bereich.

**Kapitel 5, Vorschriften betreffend Ausbildungsanforderungen.** Wir haben Kenntnis genommen von 29 solcher Vorschriften diverser Art in verschiedenen Feldern der Sozialen Arbeit. Wenn sie denn existieren, sind solche Vorschriften unvollständig und oft schwammig: nur selten sind 100 % ausgebildete Sozialarbeitende vorgeschrieben; Ausnahmen sind überall möglich; «gleichwertige» Ausbildungen oder Erfahrung sind einer Ausbildung in Sozialer Arbeit gleichgesetzt. Als Berufe der Sozialen Arbeit werden oftmals universitäre Abschlüsse aus fremden Fachgebieten explizit genannt. Ganz anders in den Medizinal-, den Psychologie- und den Pflegeberufen, in denen Bundesgesetze die Ausbildungsanforderungen und die Berufsausübung regeln und Kontrollmechanismen zum Schutz der Bevölkerung festlegen.

**Kapitel 6, Politischer Kontext.** Vorstellungen darüber, wie Menschen in schwierigen Lebenslagen zu helfen sei, erschweren oder erleichtern Forderungen nach höherer Kompetenz bzw. Professionalität. Diese Vorstellungen gehen auseinander; wir stellen zwei davon vor. Was die öffentlichen Finanzen betrifft, stehen diese infolge massiver Steuerensenkungen vielerorts schlecht. Das erhöht den Druck, an der Qualifikation des Personals zu sparen. Ob damit wirklich gespart wird, ist alles andere als sicher.

**Teil II. Im zweiten Teil suchen wir nach den Gründen für das Ausbildungsdefizit und legen dessen Folgen dar. Es zeigt sich, dass es sich um eine eigentliche «Lose-Lose-Situation<sup>3</sup> handelt.**

**Kapitel 7, Ursachen.** Die Ursachen sind vielfältig und verstärken sich gegenseitig. Sie sind u. E. insbesondere auf die Allzuständigkeit der Sozialen Arbeit, auf ein Verständnis der Sozialen Arbeit als Empathie-zentriert sowie auf ihre späte Konstitution als akademische Disziplin zurückzuführen.

**Kapitel 8, Auswirkungen.** Das Ausbildungsdefizit ist eine veritable «Lose-Lose»-Situation. Da Soziale Arbeit im Interesse der gesamten Gesellschaft handelt, wirkt sich eine suboptimale Qualität auch auf alle aus: PolitikerInnen, Steuerzahlende, Arbeitgebende, Fachpersonen und AdressatInnen. Überhöhte Ausgaben durch suboptimale Wirksamkeit, Intransparenz, unklare Kompetenzen, unsichere Leistungen, komplizierte Zusammenarbeit, Stress, Konzentration auf Identitäts- statt auf Methodenfragen, Verletzung der Menschenrechte sind u. E. die wesentlichsten Auswirkungen.

**Teil III. Im dritten Teil wenden wir uns der Zukunft zu. Wir erklären, wie wir den problematischen Ist-Zustand verändern wollen mit der Kampagne «Eine Ausbildung in Sozialer Arbeit bürgt für Qualität». Wir stellen die Kampagne mitsamt ihren Grenzen, aber auch und vor allem den Forderungen, den geplanten Aktionen und den GewinnerInnen einer bereinigten Ausbildungssituation vor.**

**Kapitel 9, Vorstösse.** AvenirSocial ist bei weitem nicht die einzige Organisation, die sich für ausgebildete Fachkräfte einsetzt. Wir stellen aktuelle nationale Vorstösse in Sachen Ausbildungssituation in verschiedenen Bereichen vor. Für alle diesbezüglich aktiven Organisationen ist die Ausbildung des Personals eine unumgängliche Notwendigkeit, wenn man denn den Bedürfnissen der Bevölkerung gerecht werden und qualitativ hochstehende Leistungen garantieren will. Der Fachkräftemangel ist unterdessen breit dokumentiert und gibt zu öffentlicher Sorge Anlass.

**Kapitel 10, GewinnerInnen.** Eine bessere Ausbildungssituation in der Sozialen Arbeit kommt den direkt betroffenen Gruppen sowie der gesamten Gesellschaft zugute. Gut ausgebildetes Personal ist zufriedener und arbeitet mit höherer Qualität und besserer Wirkung ohne höhere Kosten, das belegen mehrere Studien.

**Kapitel 11, Forderung.** Die Kampagne von AvenirSocial «Eine Ausbildung in Sozialer Arbeit bürgt für Qualität» besteht aus vier Forderungen (siehe *Das Wichtigste in Kürze*), die wir detailliert vorstellen und kommentieren. Wir machen die Grenzen der Kampagne transparent, denn wir können nicht auf alle für die Qualität der Sozialen Arbeit entscheidenden Aspekte eingehen. Den Schluss des Kapitels bilden die geplanten konkreten Aktionen bei und mit Einrichtungen und Schulen, der Politik und der Presse.

3 Im Gegensatz zu einer Win-Win-Situation (alle gewinnen): hier sind alle VerliererInnen (to lose, verlieren).



## **Teil 1 – BESTANDESAUFNAHME: EIN GRAVIERENDES AUSBILDUNGSDEFIZIT**

In diesem ersten Teil beschreiben wir die heutige problematische Ausbildungssituation in der Sozialen Arbeit. Zuerst müssen wir klären, worüber wir sprechen.

Wir versuchen, den Bereich Soziale Arbeit abzugrenzen (Kapitel 1) und wenden uns den Mandaten und den spezifischen Kompetenzen der Fachpersonen der Sozialen Arbeit zu (Kapitel 2 und 3). Die ersten drei Kapitel zeigen die starke Fragmentierung und Heterogenität der Sozialen Arbeit auf.

In Kapitel 4 geht es um die heutige Ausbildungssituation, insbesondere die Bildungslandschaft. Wir stellen die Untersuchungen vor, welche zeigen, dass nur die Hälfte der in der Sozialen Arbeit Beschäftigten über eine entsprechende Ausbildung verfügt.

Kapitel 5 stellt dann die Ausbildungsanforderungen in bestimmten Feldern der Sozialen Arbeit vor und zeigt, wie unvollständig diese sind im Vergleich zu verwandten Berufen.

In Kapitel 6 gehen wir kurz auf den politischen Kontext ein und zeigen, welche Kräfte sich gegen Professionalität in der Sozialen Arbeit stellen. Auch die Budgetkürzungen im Sozialwesen erwähnen wir.



# 1 Abgrenzung des Bereichs Soziale Arbeit

**In diesem Kapitel versuchen wir, den Bereich Soziale Arbeit einzugrenzen und die dazugehörigen Berufe und Arbeitsfelder zu identifizieren. Das ist kein einfaches Unterfangen.**

Als erstes gilt es, den Unterschied zwischen dem *Titel* (Diplom), dem *Beruf* (Stelle oder Funktion) und dem *Arbeitsfeld* zu bedenken. So kann beispielsweise eine Person mit einem Sozialarbeitsdiplom eine Stelle als Sozialberaterin für junge Erwachsene mit Schwierigkeiten in einem Motivationssemester bekleiden. Wird sie als Fachperson der Sozialen Arbeit, Sozialberaterin oder Jugendzieherin bezeichnet? Oder als Sozialarbeiterin? Wird dabei ihrem Diplom, ihrer Stelle oder ihrem Arbeitsfeld Rechnung getragen? Alle vier Bezeichnungen sind gerechtfertigt, geben aber ein unterschiedliches Bild.

Darüber hinaus können die Berufsbezeichnungen in der Sozialen Arbeit frei von den Arbeitgebenden gewählt werden. Die Bezeichnungen sind nicht geschützt. Sie sind nicht an eine bestimmte Ausbildung gebunden. Sie verändern sich im Laufe der Zeit und variieren je nach Region. Jede Person kann als sozialeR BeraterIn, als sozialeR BetreuerIn, als Case ManagerIn, StreetworkerIn oder als SozialpädagogIn bezeichnet werden oder sich selber so bezeichnen. In seiner Berufsnomenklatur (SBN 2000) ordnet das Bundesamt für Statistik den sozialen Berufen 208 Berufe zu (siehe nachstehend). Einzig die Abschlüsse sind geschützt: Eine «Sozialpädagogin HF» oder ein «Arbeitsagoge FH» muss über das entsprechende Diplom verfügen.

Die gesetzlichen Grundlagen und die Organisationen der Sozialen Arbeit sind vielfältig. Im Gegensatz zu andern Bereichen ist Soziale Arbeit in verschiedenen Verwaltungsstrukturen angesiedelt, insbesondere Sozialwesen, Erziehung, Gesundheit, Justiz, Wirtschaft. Soziale Arbeit wird in einer Vielzahl von Arbeitsfeldern ausgeübt (Schulen, Spitäler, Privatunternehmen, Kirchen, Gefängnisse usw.), häufig in Zusammenarbeit mit andern Berufsgruppen. Diese Zersplitterung erschwert es, Soziale Arbeit als eine spezifische Aktivität zu verstehen. In bestimmten Arbeitsfeldern wiederum nehmen die Fachpersonen der Sozialen Arbeit spezifische Aufgaben wahr (z. B. Kinderschutz, Sozialhilfe, soziokulturelle Animation). Diese Abstufung der spezifischen Kompetenzen und Funktionen macht die Soziale Arbeit modulierbar, was wiederum einer «Lückenbüsser»- oder «Allzuständigkeits»-Funktion förderlich ist: Die Fachpersonen der Sozialen Arbeit scheinen auf jedem Gebiet alles zu können, zugleich ist es jedoch schwierig, ihre spezifischen Kompetenzen und Methoden zu identifizieren.

Schliesslich hat die Soziale Arbeit Gemeinsamkeiten mit der ehrenamtlichen sowie mit der unentgeltlichen Arbeit, welche den Frauen im häuslichen Bereich zugeschrieben wird. Die Grenze zwischen ausserberuflichen, unbezahlten Tätigkeiten und der Sozialen Arbeit ist durchlässig und hat zur Folge, dass die beiden Arten von Arbeit miteinander verwechselt werden können. Diese Nähe stellt die Professionalität, die spezifischen Kompetenzen der Fachpersonen der Sozialen Arbeit, in Frage.

Was die Diplome (der verschiedenen Bildungsstufen) betrifft, so sind sie mitunter allgemeiner («Soziale Arbeit») und mitunter spezialisierter Art («Gemeindeanimator»). Die Ausbildungen tragen damit kaum zur Vereinheitlichung und Überschaubarkeit der Berufsfelder bei (siehe Kap. 4).

Wie also lässt sich die Soziale Arbeit abgrenzen?

Bei der Gründung von AvenirSocial beschloss der Verband, ausschliesslich jene Personen als *Professionelle der Sozialen Arbeit* zu bezeichnen, die eine tertiäre Ausbildung in den Bereichen Soziale Arbeit, Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Soziokulturelle Animation, Kindererziehung oder Arbeitsagogik erfolgreich abgeschlossen haben (AvenirSocial, 2014, Statuten, Art. 3).

In der vorliegenden Kampagne weiten wir den Fokus aus, indem wir alle Personen mit einer Ausbildung in Sozialer Arbeit (auf welcher Stufe auch immer) als *Fachpersonen der Sozialen Arbeit* und, synonym, als *Sozialarbeitende*, bezeichnen und als Soziale Arbeit alle Felder betrachten, die sich als dem sozialen Bereich zugehörig definieren. Wir kümmern uns hier nicht um hierarchische oder ständische Unterschiede zwischen den Ausbildungsstufen und in den Berufsfeldern, dies aus zwei einfachen Gründen: im sozialen Bereich sind nicht nur Diplomierte der Tertiärstufe tätig und eine Verbesserung der Ausbildungssituation muss notwendigerweise gesamthaft angegangen werden.

Ausserdem entspricht diese Erweiterung der Systematik des Bundesamts für Statistik und mehreren Studien, auf welche wir uns beziehen, um Soziale Arbeit quantitativ zu erfassen. Das Bundesamt verwendet zwei unterschiedliche und komplementäre Methoden zur Umschreibung der beruflichen Tätigkeiten. Die erste Methode, die *Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT)*, erfasst im Jahr 2012 13'130 soziale Einrichtungen und 266'500 Personen, die darin arbeiten. In dieser Zahl sind sämtliche Angestellten dieser Einrichtungen – quer durch alle Funktionen hindurch – enthalten. Die zweite Methode, die *Strukturerhebung (SE)*, erfasst im Jahr 2012 100'500 Personen, die in den Berufen der Sozialen Arbeit tätig sind.

- **Die Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT)** erfasst die Merkmale der Unternehmen und, unter anderem, ihrer Angestellten. Sie unterscheidet zwei Arten von sozialen Einrichtungen: die Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime) und das Sozialwesen (ohne Heime) (NOGA 2008). Diese Statistik zählt im Jahr 2012 13'130 soziale Einrichtungen und 266'500 Personen, die darin arbeiten. Dabei handelt es sich um das gesamte Personal dieser Einrichtungen, unabhängig von ihrer Funktion (Direktions- und Verwaltungspersonal, Gesundheitsfachpersonen sowie Personal, das im Bereich der Sozialen Arbeit tätig ist). Eine weitere Beschränkung der STATENT ist die Tatsache, dass Fachpersonen der Sozialen Arbeit in anderen Sektoren – z. B. Schulen, Spitäler, Gefängnisse oder auch Privatunternehmen – in der STATENT nicht erfasst werden. Um die Anzahl und die Qualifikationen der als Fachpersonen der Sozialen Arbeit angestellten Personen zu kennen, muss man sich auf eine andere Statistik beziehen: die Strukturerhebung (SE).
- **Die Strukturerhebung (SE)** erfasst die Merkmale der Bevölkerung, darunter deren Ausbildung und deren Arbeitsverhältnis. Sie wird unter anderem auf der Grundlage einer Liste mit rund 19'000 Berufen (Schweizer Berufsnomenklatur, SBN 2000. BFS, 2003) durchgeführt. Die Berufe der Sozialen Arbeit werden in der Berufsgruppe 831 «Berufe der Fürsorge und Erziehung» aufgelistet, die 208 Berufe umfasst. Diese Gruppe ist in vier Untergruppen unterteilt: SozialarbeiterInnen (46 Berufe), ErzieherInnen (28 Berufe), Heim- und KrippenleiterInnen (36 Berufe), andere Betreuerberufe (98 Berufe) (Keller, 2016, S. 131). Diese Kategorisierung spiegelt die Sozialgeschichte wieder, indem die Bereiche Sozialdienst, Erziehung und Krippen hervorgehoben werden. Die soziokulturelle Animation wird nicht aufgeführt und die Hälfte der Berufe ist unter «andere Betreuerberufe» eingeordnet. Erwähnenswert ist ferner, dass in keinem der erfassten Berufe die Bezeichnung «Soziale Arbeit» erscheint.

Die SE erfasst für das Jahr 2012 100'500 Personen, die in diesen Berufen tätig sind (BFS, 2014).

## 2 Mandate der Sozialen Arbeit

**Dieses Kapitel widmet sich der Frage, was der Auftrag der Sozialen Arbeit ist.**

Der Gegenstandsbereich der Sozialen Arbeit wird von den Dachverbänden der internationalen Community der Profession (IFSW) und der Ausbildung (IASSW) in Sozialer Arbeit in ihrer Definition von 2014 (wie in allen ihren vorangegangenen Versionen) in drei Niveaus gegliedert:

- **die Ebene der sozialen und gesellschaftlichen Systeme**, wo die Soziale Arbeit gesellschaftliche Veränderung und Entwicklungen zu fördern habe;
- **die Ebene der sozialen Interaktions- und Positionsstrukturen bzw. des zwischenmenschlichen Zusammenlebens**, wo die Soziale Arbeit den sozialen Zusammenhalt zu fördern habe;
- **die Ebene der Menschen als Personen mit organischen und psychosozialen Grundlagen**, wo die Soziale Arbeit deren Ermächtigung und Befreiung zu fördern habe, immer mit der Zielsetzung, dass alle Menschen die Herausforderungen des Lebens angehen und Wohlbefinden (*well-being*) erreichen können.

Die «Gestaltung des Sozialen» unterliegt stetigen gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen. Dabei bringen legitimerweise alle gesellschaftlichen Akteure ihre Standpunkte ein und vertreten ihre daraus resultierenden Interessen und Wünsche. Der Verantwortungs- und Interessenbereich der Sozialen Arbeit gründet auf dem Menschenbild, dass Menschen als biopsychosoziale Organismen verletzlich, letztlich sterblich sind, und dem Gesellschaftsbild, dass sie nur in der menschlichen Gesellschaft vor dieser Verletzlichkeit geschützt sind. Die Menschen sind grundsätzlich und permanent auf andere Menschen angewiesen, um sozial, physisch und psychisch leben zu können. Dieser Standpunkt würde in gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen fehlen, würde er nicht (auch) von der Sozialen Arbeit selbstbewusst und fachlich korrekt eingebracht.

Die Soziale Arbeit unterstützt Menschen, die in sozialer (inklusive ökonomischer, kultureller ...), psychischer und physischer Not leben (*vulnerable people*), die gesellschaftlich marginalisiert, faktisch oft sprachlos oder strukturell rechtlos sind. Dass diese Menschen ermächtigt werden sollen, ist unbestritten – in der Präambel der Schweizerischen Bundesverfassung steht: «Das Schweizervolk und die Kantone, [...] im Willen in gegenseitiger Rücksichtnahme und Achtung ihre Vielfalt in der Einheit zu leben, im Bewusstsein der gemeinsamen Errungenschaften und der Verantwortung gegenüber den künftigen Generationen, gewiss, dass [...] *die Stärke des Volkes sich misst am Wohl der Schwachen*, geben sich folgende Verfassung ...». Dass die Soziale Arbeit diese Aufgabe wahrnehmen soll, ist zumindest implizit auch weitgehend akzeptiert. Immerhin investiert die Gesellschaft in ihr soziales Sicherungssystem und – für uns relevant – in die in diesem System aktiven Berufe, die Soziale Arbeit.

In jedem Fall ist der Auftrag der Sozialen Arbeit voller Konfliktpotenzial. Sie befindet sich im Spannungsfeld von divergierenden Interessen und Mandaten zum Einen der unmit-

telbaren EmpfängerInnen der Leistungen und zum Anderen der Gesellschaft, was in der Spannung zwischen Hilfe und Kontrolle (siehe Keller, 2005) gut zum Ausdruck kommt. Um in diesem Konfliktpotential bestehen zu können, stützt sich Soziale Arbeit auf fachliches und wissenschaftliches Wissen, die Ethik und Berufsmoral (Kodex) der Sozialen Arbeit sowie auf die Prinzipien der Menschenrechte (drittes Mandat nach Berufskodex, siehe Schmocker, 2014).

### 3 Spezifische Kompetenzen der Fachpersonen der Sozialen Arbeit

**Was sind die spezifischen Kompetenzen der Fachpersonen der Sozialen Arbeit? In diesem zersplitterten Bereich ist es nicht einfach, dies aussagekräftig zu definieren, ohne in Allgemeinplätze zu verfallen. Jede Lehranstalt – bzw. deren reglementarische Vorgaben – definiert die Kompetenzen, die mit dem Abschluss erreicht werden sollen. Wir können diese Vielfalt hier nicht zusammenfassen. Wir beginnen mit Überlegungen allgemeiner Art und stellen in der Folge drei Grundlagendokument vor.**

#### 3.1 Allgemeine Überlegungen

Immer noch und zu oft wird Soziale Arbeit als eine Tätigkeit angesehen, die vorab Geduld, Empathie und Gutmütigkeit sowie ein grosses Herz und viel gesunden Menschenverstand erfordert. Mit einer solchen Sichtweise wird man quasi als Sozialarbeitende geboren – Frauen sind dafür ganz besonders geeignet. Wir zeigen hier, dass Soziale Arbeit sehr wohl erlernt werden kann und muss – sie gründet auf Kompetenzen und nicht auf Neigungen (vgl. dazu Schmocker, 2016a und 2016b). Wir definieren diese Kompetenzen folgendermassen.

- Fachpersonen der Sozialen Arbeit können soziale Probleme in wissenschaftlichen Fachbegriffen *beschreiben*, mithilfe der Integration von sozial- und humanwissenschaftlichen Theorien anderer Disziplinen *erklären* und aufgrund von allgemeinen Kriterien (Menschen- und Sozialrechte) sowie spezifischen berufsethischen (soziale Gerechtigkeit) und berufsmoralischen Kriterien (z. B. Anerkennung der Verschiedenheit um der Gleichheit willen) *bewerten*. Aufgrund dieser Expertise können Fachpersonen der Sozialen Arbeit im Hinblick auf erfolgreiche Lösungen sozialer Probleme für die verschiedenen involvierten Akteure entsprechende allgemeine Handlungsziele entwickeln und für den eigenen Verantwortungsbereich entsprechende operationale Ziele für fachliche Interventionen begründet definieren. Ebenso können sie detaillierte Handlungspläne ausarbeiten, durchführen und erfolgte Interventionen fachlich korrekt rechtfertigen.
- Fachpersonen der Sozialen Arbeit können Einzelne oder Gruppen von Menschen beim Erwerb von Handlungskompetenzen im Bereich von Individuation, Sozialisation und Integration *begleiten* und *unterstützen*. Sie können die Entstehung entsprechender zwischenmenschlicher Beziehungen, Interaktions- und Sozialstrukturen wie soziale Netze fördern. Sie können den sozialen Wandel in sozialen Systemen so mitgestalten, dass eine menschengerechte Gesellschaft möglich werden kann, die es für alle Menschen möglich macht, ihr Leben und die Herausforderungen ihrer Lebensführung aus eigener Kraft zu meistern. Sie sind ausgebildet und fähig, zwischen den AdressatInnen der Sozialen Arbeit und Fachpersonen des Sozialwesens, des Bildungs-

wesens, des Gesundheitswesens oder der Arbeitswelt zu vermitteln und mit ihnen zu kooperieren. Sie können Daten und Fakten über soziale Verhältnisse der Armut und Vulnerabilität systematisch wahrnehmen und den entsprechenden Verantwortlichen in Staat, Wirtschaft und Gesellschaft in geeigneter Form unterbreiten, damit diese ihrer Funktion entsprechend sozial gerechte Entscheidungen treffen und menschenwürdige und den Menschenrechten entsprechende Massnahmen durchführen können.

- Fachpersonen der Sozialen Arbeit können ihr Handeln auf seine methodische Korrektheit, seine berufsethische Richtigkeit sowie auf die erreichte Wirkung hin innerhalb von kollegialer Selbstkontrolle, formaler Intervention, Supervision, Qualitätskontrolle und Forschungsprojekten *reflektieren*.

### 3.2 Die Kernkompetenzen in Sozialer Arbeit in drei Grundlagendokumenten

Staub-Bernasconi (2017) stellt eine Übersicht über mindestens ein Dutzend Systematiken der spezifischen Kompetenzen in der Sozialen Arbeit aus europäischen und angloamerikanischen Ländern zusammen. Wir stellen nachstehend drei davon vor.

#### Internationale Standards der IFSW/IASSW

Die internationalen Verbände der Sozialarbeitenden und der Schulen für Soziale Arbeit (IFSW/IASSW) haben im Kontext der Ausformulierung einer internationalen Definition Soziale Arbeit internationale Standards zu den Aufgaben und der Ausbildung in Sozialer Arbeit publiziert (IFSW/IASSW, 2007). Die Formulierungen sind zwangsläufig allgemein. In der Liste der Hauptaufgaben finden sich u. a. folgende Themen: Zur Integration von marginalisierten, vulnerablen und entrechteten Gruppen von Menschen beitragen; Wohlbefinden fördern; den Zugang zu Ressourcen ermöglichen; Menschenrechte garantieren; gesellschaftlichen Zusammenhalt fördern; Menschen ermutigen und ermächtigen; politische und strukturelle Veränderungen im Sinne sozialer Gerechtigkeit anstreben.

#### Schlüsselkompetenzen der Sozialen Arbeit gemäss dem DBSH

Mit seiner Zusammenstellung der Schlüsselkompetenzen der Sozialen Arbeit will der Deutsche Berufsverbands für Soziale Arbeit (DBSH) eine Grundlage für die Sicherung des Berufsbildes schaffen. Die Autoren (Maus et al., 2010) definieren Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession, welche die Sozialarbeit, die Sozialpädagogik und die Gemeinwesenarbeit einschliesst. Sie nennen die grundlegenden Kenntnisse und Kompetenzen, die von jeder Sozialarbeiterin und jedem Sozialarbeiter in einem generalistischen Bachelor-Studiengang zu erwerben sind. Diese werden in einem Master-Studiengang vertieft, und je nach Arbeitsbereich kommen weitere Kompetenzen hinzu. Neun Schlüsselkompetenzen bilden den Kern jeder Sozialen Arbeit.

- Strategische Kompetenz. Eine Situation (auf individueller oder kollektiver Ebene) analysieren und Lösungen erarbeiten. Die Ressourcen der Gemeinschaft aktivieren. Bedürfnisse auf politischer Ebene verteidigen. Verwaltungsabläufe kennen.
- Methodenkompetenz. Planmässig und reflektiert handeln. Begründete Wahl zwischen verschiedenen Methoden treffen. Die drei wichtigsten Methoden in den Praktika üben: Einzelfallhilfe, soziale Gruppenarbeit, Gemeinwesenarbeit.

- Sozialprofessionelle Beratungskompetenz. Typische Leistung des Berufsfelds «Sozialarbeit».
- Sozialpädagogische Kompetenz. Typische Leistung für Bildungsarbeit mit Kindern, Jugendlichen und ihren Eltern.
- Sozialrechtliche Kompetenz. Den juristischen Aspekten (Rechte) in der Situationsanalyse und der Lösung Rechnung tragen. Die sozialrechtlichen Gesetze in drei Bereichen (Sozialversicherungen, Heimeinweisungen, Sozialhilfe) und die allgemeine Gesetzgebung in gewissen Bereichen (Schutz der Privatsphäre, Persönlichkeitsrechte, Beistandspflicht, Arbeitsrecht usw.) kennen.
- Sozialadministrative Kompetenz. Mit der öffentlichen Verwaltung kommunizieren, um den KlientInnen Zugang zu ihren Ansprüchen zu verschaffen. Die eigene Arbeit organisieren, Berichte schreiben.
- Personale und kommunikative Kompetenz. Die eigene Persönlichkeit einbringen. Selbstverantwortung. Richtige Distanz. Seine Ideale und Abhängigkeiten hinterfragen.
- Berufsethische (philosophische) Kompetenz, um bei einem Dilemma zu entscheiden.
- Kompetenz zur Praxisforschung/Evaluation betreffend die alltägliche Berufspraxis, soziale Probleme und soziopolitische Lösungen.

### **Kerncurriculum Soziale Arbeit gemäss der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit DGSA**

Im Kontext der Bologna-Reform will die Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit (DGSA) mit seinem Kerncurriculum einen Rahmen dafür formulieren, welche Studieninhalte in jedem Studiengang der Sozialen Arbeit (Sozialarbeit und Sozialpädagogik) vorkommen sollten, und zwar auf allen drei Stufen (Bachelor, Master, Promotion) (DGSA, 2016). Die DGSA betrachtet Soziale Arbeit als Disziplin und Profession und geht davon aus, dass sie auf «Beschreibungen, Erklärungen, Bewertungen und Verfahrensweisen beruht, die in einem bestimmten gesellschaftlichen und organisationalen Umfeld sowie in einem konkreten Problem- und Praxisfeld zum Tragen kommen. Wissenschaftsbasierung und Berufsethik bzw. ein berufsethischer Kodex ermöglichen die kritische Distanzierung sowohl zu gesellschaftlichen Träger- als auch Adressat\_innenerwartungen» (DGSA, 2016, S. 3). Sieben Studienbereiche stellen ein «verbindliches Mindestmass der zu lehrenden/ lernenden Studieninhalte».

- Fachwissenschaftliche Grundlagen der Sozialen Arbeit
- Erweitertes Gegenstands- und Erklärungswissen Sozialer Arbeit
- Normative Grundlagen Sozialer Arbeit
- Gesellschaftliche und institutionelle Rahmenbedingungen Sozialer Arbeit
- Allgemeine Handlungstheorie und spezielle Handlungstheorien/ Methoden Sozialer Arbeit

- Handlungsfelder und Zielgruppen Sozialer Arbeit
- Forschung in der Sozialen Arbeit

## 4 Ausbildungen

In diesem Kapitel geht es um die heutige Ausbildungssituation im Bereich der Sozialen Arbeit. Welche Ausbildungen gibt es, wie sind sie hierarchisiert (Kap. 4.1)? Wie viele Diplome welcher Art werden ausgestellt (Kap. 4.2)? Und, zentral für unsere Kampagne: welcher Anteil der in der Sozialen Arbeit tätigen Personen verfügt über ein entsprechendes Diplom (Kap. 4.3)?

### 4.1 Die Bildungslandschaft

Die Ausbildungen für Fachpersonen der Sozialen Arbeit sind vielfältig und Teil einer Systematik, die wir in diesem Kapitel vorstellen.

In der Schweiz wurde die Bildungslandschaft im Bereich der Sozialen Arbeit ab den 1990er-Jahren grundlegend verändert. Dies ist auf eine Neuordnung der Berufs- und der Hochschulbildungen zurückzuführen (vgl. Keller, 2016). Die vor dieser Neuordnung existierenden zahlreichen und unterschiedlichen Ausbildungen wurden neu vereinheitlicht und deren Anerkennung national geregelt (Abbildung 1). Die heutigen Hochschulausbildungen sind in das Bologna-System integriert und international anerkannt.



**Abbildung 1.** Systematik der Berufs- und Hochschulbildung Schweiz, vereinfachte Abbildung (eigene Darstellung)

Die Soziale Arbeit kann heute auf sämtlichen Bildungsstufen (Tertiärstufe A, Tertiärstufe B, Sekundarstufe II) gelernt oder studiert werden. Es werden zehn Titel (Abschlüsse) vergeben. Nach dem Grundsatz des lebenslangen Lernens (*Lifelong Learning*), welcher das Berufs- und Hochschulausbildungssystem begründet, öffnet jeder Abschluss den Zugang zu einer weiteren Ausbildung. Vorgängige Bildungsleistungen sowie Berufserfahrung können angerechnet werden und erleichtern den Zugang zu den Ausbildungen (siehe *Domaine Travail social*, 2013). Mit einer Ausnahme (Fachmaturität) sind die Abschlüsse berufsbefähigend: sie bereiten direkt auf eine Anstellung vor. Zu erwähnen ist, dass die Ausbildungen auf höheren Stufen generalistischer und jene auf tieferen Stufen spezialisierter sind. Im Folgenden die zehn heutigen Abschlüsse.

## Die zehn Abschlüsse in Sozialer Arbeit in der Schweiz

### Ausbildungen Tertiärstufe A

Rechtsgrundlagen: Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich vom 30. September 2011 (HFKG) und Verordnungen.

1. **Doktorat in Sozialer Arbeit:** in Zusammenarbeit mit den Fachhochschulen und den Universitäten. Doktorat in Erziehungswissenschaften: Universitäten. Minimale Zulassungsbedingung: Master.
2. **Master (MA) of Arts/of Science in Sozialer Arbeit:** Die Fachhochschulen in Sozialer Arbeit bieten drei Master-Studiengänge an. Universitäten bieten einen **Master-Studiengang in Erziehungswissenschaften** an. Die Ausbildung dauert 1,5 Jahre in Vollzeit. Minimale Zulassungsbedingung: Bachelor.
3. **Bachelor (BA) of Arts/of Science in Sozialer Arbeit** mit oder ohne Erwähnung einer Studienrichtung;<sup>4</sup> **Universitärer Bachelor in Erziehungswissenschaften**. Es gibt sieben Hochschulen für Soziale Arbeit mit elf Standorten in der ganzen Schweiz. Vier Hochschulen für Soziale Arbeit bieten die Studienrichtungen Sozialpädagogik und Sozialarbeit an: Givisiez/Freiburg; Nordwestschweiz; St. Gallen; SUPSI/Tessin. Vier Hochschulen für Soziale Arbeit bieten die Studienrichtungen Soziokulturelle Animation, Sozialpädagogik und Sozialarbeit an: Genf; Lausanne; Luzern; Sierre. Zwei Hochschulen für Soziale Arbeit bieten Abschlüsse in Sozialer Arbeit ohne Erwähnung einer Studienrichtung an: Bern und Zürich. Die Ausbildung dauert 3 Jahre in Vollzeit. Minimale Zulassungsbedingung: Maturität (gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität).

### Ausbildungen Tertiärstufe B

Rechtsgrundlagen: Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2002 (BBG) und Verordnungen (namentlich die Verordnung des WBF über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (MiVo-HF) vom 11. März 2005). 2016 wurde den eidgenössischen Räten eine Teilrevision des Gesetzes unterbreitet.

<sup>4</sup> Die EDK unterscheidet in ihrem Ausbildungsprofil des Fachhochschulbereichs Soziale Arbeit: die Sozialarbeit, die Sozialpädagogik und die Soziokulturelle Animation (EDK, 4./5. November 1999, Profil des Fachhochschulbereichs Soziale Arbeit (FH-SA), 4.3.3.1.6., Punkt 4.1).



4. **Höhere Fachprüfung (eidgen. Diplom, auch als Meisterdiplom bekannt).**  
Fünf eidgenössische Diplome können dem Bereich Soziale Arbeit zugeordnet werden: ArbeitsagogeIn; BeraterIn im psychosozialen Bereich; BlindenführhundelehrerIn; InstitutionsleiterIn im sozialen und sozialmedizinischen Bereich; SozialversicherungsexperteIn.
5. **Berufsprüfung (eidgen. Fachausweis).** Sechs Fachausweise können dem Bereich Soziale Arbeit zugeordnet werden: Fachmann/Fachfrau für interkulturelles Dolmetschen und Vermitteln; Fachmann/Fachfrau Langzeitpflege und -betreuung; Migrationsfachfrau/fachmann; SozialbegleiterIn; Sozialversicherungsfachmann/-fachfrau; TeamleiterIn in sozialen und sozialmedizinischen Institutionen.

Für beide Abschlüsse (eidgen. Diplom und Fachausweis) bestehen kantonale Ausbildungseinrichtungen. Private Anbieter und Berufsverbände führen Vorbereitungskurse für die Prüfungen durch. Sie dauern zwischen 2 und 3 Semestern und sind berufsbegleitend. Das SBFI genehmigt die Prüfungsreglemente und beaufsichtigt die Prüfungen. Minimale Zulassungsbedingung: EFZ.

6. **Diplom einer höheren Fachschule (HF).** Die höheren Fachschulen bieten vier Diplome im Bereich Soziale Arbeit an: KindererzieherIn, SozialpädagogIn, Sozialpädagogische WerkstattleiterIn, GemeindegangbetreuerIn. Es gibt 19 höhere Fachschulen in der ganzen Schweiz, die eine dreijährige, in der Regel berufsbegleitende Ausbildung anbieten.<sup>5</sup> Minimale Zulassungsbedingung: EFZ. Rechtsgrundlage: Verordnung des WBf über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (MiVo-HF) vom 11. März 2005.

## Ausbildungen Sekundarstufe II

Diese Ausbildungen werden von einer Vielzahl von Schulen angeboten, die je nach kantonalen Organisation der Berufsbildung unterschiedliche Namen tragen (Fachmittelschulen, Berufsschulen usw.). Rechtsgrundlagen: Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2002 (BBG) und Verordnungen. 2016 wurde den eidgenössischen Räten eine Teilrevision des Gesetzes unterbreitet.

7. **Fachmaturität.** Es werden drei Titel vergeben: Fachmaturität Soziale Arbeit, Fachmaturität Gesundheit/Soziales, Fachmaturität Soziales/Pädagogik. Die Ausbildung dauert 1 Jahr und besteht aus einem Praktikum und einer Maturaarbeit; im Unterschied zu den Fachmaturitäten in allen anderen Bereichen wird kein Unterricht erteilt. Minimale Zulassungsbedingung: Ausweis der Fachmittelschule. Rechtsgrundlage: EDK. Reglement über die Anerkennung der Ausweise der Fachmittelschulen vom 12. Juni 2003.
8. **Berufsmaturität.** Es wird ein Titel vergeben: Berufsmaturität Gesundheit und Soziales. Die Ausbildung dauert 1 Jahr nach einem EFZ oder aber die Ausbildung wird in den EFZ-Ausbildungsgang integriert. Sie besteht aus Unterricht. Minimale Zulassungsbedingung: EFZ. Rechtsgrundlage: SBFI. Verordnung über die eidgenössische Berufsmaturität (BMV) vom 24. Juni 2009, Stand am 1. Oktober 2013.

<sup>5</sup> Aktualisierte Liste unter: [www.savoirsocial.ch/hoehere-berufsbildung](http://www.savoirsocial.ch/hoehere-berufsbildung) > Höhere Fachschulen im Bereich Soziales.

- 9. Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ.** Es wird ein Titel vergeben: EFZ Fachperson Betreuung (FaBe). Die Lehre dauert 3 Jahre und kann als duale Ausbildung (Schule und Institution) oder in der Schule (mit Praktika) absolviert werden. Minimale Zulassungsbedingung: Zertifikat der Beendigung der obligatorischen Schulzeit. Rechtsgrundlage: Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung Fachfrau Betreuung/Fachmann Betreuung vom 16. Juni 2005.
- 10. Eidgenössisches Berufsattest EBA.** Es wird ein Titel vergeben: AssistentIn Gesundheit und Soziales AGS EBA. Die Lehre dauert zwei Jahre und wird in Einrichtungen absolviert. Minimale Zulassungsbedingung: Zertifikat der Beendigung der obligatorischen Schulzeit. Rechtsgrundlage: Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung Assistentin Gesundheit und Soziales/Assistent Gesundheit und Soziales mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) vom 20. Dezember 2010.

Die Systematik der Ausbildungen ist nicht abgeschlossen – wird sie es eines Tages sein? Die Legitimität jeder Ausbildungsform und jeder Bildungsstufe, die Finanzierung, die Titel und ihr Prestige werden nach wie vor diskutiert. Bildung ist zu einem Markt geworden, der nach den Regeln des Wettbewerbs funktioniert.

Um ihre Position zu festigen, schliessen sich Schulen in kantonalen, überkantonalen und/oder nationalen Dachorganisationen zusammen. Im Folgenden die drei wichtigsten:

- die **SASSA (Fachkonferenz Soziale Arbeit der Fachhochschulen Schweiz)** umfasst die Fachhochschulen für Soziale Arbeit;
- die **Schweizerische Plattform der Ausbildungen im Sozialbereich (SPAS)** ist der Verband der höheren Fachschulen;
- **SavoirSocial (Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales)** umfasst die Institutionen und Ausbildungsstätten im Sozialbereich in Erfüllung des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (Sekundarstufe II und Tertiärstufe B). SavoirSocial umfasst die kantonalen und regionalen OdAS (Organisationen der Arbeitswelt Soziales).

#### 4.2 Die Anzahl der ausgestellten Diplome

Die oben beschriebene Neuordnung der Ausbildungen ist sicherlich nicht unbeteiligt an der Tatsache, dass sich die Anzahl der im Bereich der Sozialen Arbeit ausgestellten Diplome seit 2009 – das erste Jahr, in dem alle neuen Diplome mit Ausnahme der Attestausbildung<sup>6</sup> verliehen wurden – verdoppelt hat. 2015 waren 42 % der ausgestellten Diplome eidgenössische Fähigkeitszeugnisse (EFZ) (siehe Abbildung 2). Die Proportionen der verschiedenen Diplome werden sich zweifellos weiterhin verändern.

<sup>6</sup> Das eidgenössische Berufsattest wird seit 2012 vergeben.

Stufe	Titel	Anzahl		Prozentsatz	
		2009	2015	2009	2015
Tertiärstufe A, Fachhochschule	Master Soziale Arbeit FH	0	89	0	1
	Bachelor Soziale Arbeit FH	585	1'411	16	20
Tertiärstufe B, Höhere Fachschule	Diplom Sozialpädagogik HF	675	852	19	12
Sekundarstufe II	Fachmaturität Soziale Arbeit, Gesundheit/Soziales, Soziales/Pädagogik	403	678	11	10
	Berufsmaturität Fachfrau Betreuung/ Fachmann Betreuung (EFZ)	72	311	2	4
	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis Fachperson Betreuung (FaBe)	1'837	2'963	52	42
	Eidgenössisches Berufsattest (EBA) AssistentIn Gesundheit und Soziales	0	737	0	11
<b>Total</b>		<b>3'572</b>	<b>7'041</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Abbildung 2.** Anzahl der ausgestellten Diplome im Bereich der Sozialen Arbeit, nach Bildungsstufe. Schweiz, 2009 und 2015. Eigene Berechnungen nach BFS, 2011; BFS, 2016b; BFS, 2016c<sup>7</sup>

### 4.3 Der Anteil an Diplomierten

Angesichts der zahlreichen Ausbildungs- und Abschlussmöglichkeiten könnte man erwarten, dass die Ausgebildetenquote der Fachpersonen der Sozialen Arbeit in der Schweiz hoch ist. Dem ist nicht so. Gemäss den Studien, die wir im Folgenden vorstellen werden, verfügt rund die Hälfte der Personen, die im Bereich der Sozialen Arbeit tätig sind, über keinen entsprechenden Abschluss. Diese Tatsache ist äusserst ungewöhnlich. Unseres Wissens gibt es keine andere komplexe Berufstätigkeit, die anerkannt und von der öffentlichen Hand umfassend finanziert wird, die zahlenmässig stark vertreten ist und für die es Ausbildungswege auf allen Ausbildungsstufen gibt, bei der es möglich ist, sie ohne entsprechenden Berufsabschluss auszuüben. Pflegefachpersonen, ÄrztInnen, PsychologInnen, IngenieurInnen, Lehrpersonen – alle benötigen zur Ausübung ihres Berufs einen entsprechenden Abschluss. Zudem ist deren Berufstitel geschützt.

Wie hoch ist also der Anteil an Fachpersonen der Sozialen Arbeit, der über eine entsprechende Ausbildung verfügt oder eben nicht? Aufgrund der organisatorischen Zersplitterung im Sozialwesen und dem Umstand, dass die als Soziale Arbeit bezeichneten Tätigkeiten unklar eingegrenzt sind, ist es schwierig, darauf eine präzise Antwort zu geben. Die ersten uns bekannten Studien zur Thematik wurden 2011 publiziert (Frey et al., 2011; Gaberel, 2011). Beide stellen einen hohen Anteil von Tätigen ohne Ausbildung in Sozialer Arbeit fest: bis zu 70 % in der einen, über 30 % in der anderen Studie.

Wir präsentieren nachstehend zwei neuere Untersuchungen. Erstere ist das Ergebnis einer 2015 in drei Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit durchgeführten Studie. Letztere stammt aus unseren eigenen Berechnungen aufgrund der Strukturhebung 2014 des Bundesamts für Statistik.

<sup>7</sup> Die Universitätsabschlüsse in Sozialer Arbeit (Bachelor, Master und Doktorat) sind in den Statistiken schwer zu ermitteln und werden an dieser Stelle nicht berücksichtigt. Ebenfalls nicht berücksichtigt werden die eidgenössischen Diplome und Fachausweise.

### Die Studie von SavoirSocial aus dem Jahr 2015

Die von SavoirSocial in Auftrag gegebene Studie wurde in drei ausgewählten Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit in der Schweiz durchgeführt (Kinder und Jugendliche, Beeinträchtigungen, Alter) (IWSB, 2016)<sup>8</sup>. Sie zeigt, dass 54 % der Beschäftigten in der Sozialen Arbeit über eine formale Ausbildung im sozialen Bereich verfügen, während 46 % der Beschäftigten keine solche Ausbildung haben. Die 46 % setzen sich wie folgt zusammen: 13 % aller Beschäftigten sind noch in Ausbildung, 9 % im Praktikum, 12 % verfügen über eine «ähnliche» Ausbildung<sup>9</sup> und 13 % sind ohne formale Ausbildung (IWSB, 2016, S. v). Starke Unterschiede lassen sich je nach Beruf- bzw. Arbeitsfeld feststellen (siehe Abbildung 3).

Nach Berufsfeld	Prozent
SozialbegleiterIn (eidg. Fachausweis)	84
Institutions-, Heim- und KrippenleiterIn (eidg. Diplom)	84
TeamleiterIn in sozial-medizinischen Institutionen (eidg. Fachausweis)	77
SozialarbeiterIn (FH)	77
SozialpädagogeIn (FH, HF)	70
Heil- und SonderpädagogeIn (FH)	66
SoziokulturelleR AnimatorIn (FH)	62
KindererzieherIn (HF)	59
SozialpädagogischeR WerkstatteleiterIn (HF)	48
Fachfrau/Fachmann Betreuung (EFZ)	42
AssistentIn Gesundheit und Soziales (eidg. Berufsattest, EBA)	39
<b>Total</b>	<b>54</b>

Nach Arbeitsfeld	Prozent
Beratung und ambulante Unterstützung für Menschen mit Behinderung	89
Beratung und ambulante Unterstützung für Menschen im Alter	86
Kinder- und Jugendhilfe (Beratung für Familien)	71
Stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche	68
Offene Kinder- und Jugendarbeit (Teilnahme an Aktivitäten und Projekten)	60
Stationäre Einrichtungen für Menschen mit Behinderung	55
Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung	48
Alters- und Pflegeheime	46
Tages- und Nachtstrukturen für Menschen im Alter	44
<b>Total</b>	<b>54</b>

**Abbildung 3.** Anteil der Angestellten, die über eine formale Ausbildung im sozialen Bereich verfügen, nach Berufs- und Arbeitsfeld, in absteigender Reihenfolge, im Prozentsatz sämtlicher Angestellten des sozialen Bereichs (IWSB, 2016, S. 23 und 24)

<sup>8</sup> Die Studie wurde per Fragebogen 2015 im Auftrag von SavoirSocial bei rund 7'500 Einrichtungen in drei ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs, die als Hauptarbeitsfelder bezeichnet werden, durchgeführt (IWSB, 2016, S. 18): Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen, Betreuung von Menschen im Alter (IWSB 2016, S. 3). Der Sozialbereich wird definiert als Bereich, der «Beschäftigte umfasst, die Menschen in anspruchsvollen Situationen unterstützen» (S. 3, Fn. 4). Die Einrichtungen wurden mittels verschiedener Adresslisten aus allen Teilen der Schweiz erfasst. Die Studie erfasst rund 97'000 Beschäftigte im Sozialbereich (IWSB, 2016, S. 18) nach einem «differenzierteren Einblick in das Berufsfeld Soziales, als dies mit den bisherigen Datenerhebungen des Bundes» und den SBN- und NOGA-Codes bisher der Fall war (S. 8). Zwölf Tätigkeiten werden berücksichtigt (S. 8), darunter die Heil- und SonderpädagogInnen. Obwohl letztere Kategorie unserem Verständnis gemäss nicht zur Sozialen Arbeit gehört, behalten wir sie in Abbildung 3 bei, um uns an die Zahlen der Studie zu halten.

<sup>9</sup> Die Bestimmung einer «ähnlichen Ausbildung» lag im Ermessen der Institutionen (S. 10). Der Begriff «formale Ausbildung» wird nirgends explizit definiert. Der Kontext und die Abbildungen (Tabelle 2, S. ii; Abbildung 2, S. iii; Tabelle 8, S. v; Tabelle 4, S. 6) zeigen unserem Verständnis nach, dass er die Abschlüsse im Bereich der Sozialen Arbeit bezeichnet.

Ohne weiter auf die SozialbegleiterInnen (sehr geringe Zahl) und die Heil- und SonderpädagogInnen (unseres Erachtens nicht der Sozialen Arbeit zuzurechnen) einzugehen, möchten wir Folgendes festhalten: Die Angestellten, die am häufigsten über eine formale Ausbildung im Bereich der Sozialen Arbeit verfügen, sind jene Personen, die eine Kaderstelle innehaben (77 % und 84 % aller Angestellten) sowie jene, die einen der «alten» Berufe der Sozialen Arbeit ausüben – Sozialarbeit, Sozialpädagogik, soziokulturelle Animation (Anteil der Diplomierten zwischen 62 % und 77 % aller Angestellten). In diesen Feldern ist der Anteil der Diplomierten deutlich höher als in den neuen Feldern (EFZ und eidgenössisches Berufsattest), wo der Prozentsatz bei 42 % bzw. 39 % liegt. Der tiefe Anteil Diplomierter in den Feldern EFZ und Attestausbildung zeigt zum Einen, dass diese Berufsfelder bereits definiert sind und zum Andern, dass sie offenbar einen hohen Anteil von Personen in Ausbildung aufweisen.

Der Anteil der Personen mit einem Abschluss variiert je nach Arbeitsfeld stark. Er ist beinahe zwei Mal höher im ambulanten (zwischen 71 % und 89 % aller Angestellten haben eine formale Ausbildung im sozialen Bereich) als im stationären Bereich, wo nur 46 % (Alters- und Pflegeheime), 48 % (Kinderbetreuungseinrichtungen) und 55 % (Einrichtungen für Menschen mit Behinderung) der Angestellten über eine entsprechende Ausbildung verfügen.

### Die Daten der Strukturhebung des BFS

Die vollständigsten, aber am wenigsten spezifischen Daten liefert die Strukturhebung des Bundesamtes für Statistik BFS (siehe Kap. 1). Sie beziehen sich auf die gesamte Schweiz und auf alle Berufe der Sozialen Arbeit.<sup>10</sup> Aus dieser Statistik erfahren wir, dass die Zahl der in einem Beruf der Sozialen Arbeit beschäftigten Personen von 3'300 im Jahr 1970 auf 110'800 im Jahr 2014 gestiegen ist – eine spektakuläre Zunahme. Gemäss diesen Daten hat im Jahr 2014 weniger als die Hälfte dieser Personen – 47 % – einen Beruf der Sozialen Arbeit erlernt (Abbildung 4). Der Anteil ist in den beiden «alten» Berufen (Sozialarbeit und Sozialpädagogik) doppelt so hoch (65 % in beiden Fällen) als in den «anderen Betreuerberufen», wo er 34 % beträgt.

Berufsuntergruppen	Erlernte Berufe			
	Berufe der Sozialen Arbeit	Anderer Berufe	Ohne Angabe	Total
SozialarbeiterInnen	65 %	31 %	4 %	100 %
SozialpädagogInnen	65 %	30 %	5 %	100 %
Heim- und KrippenleiterInnen	35 %	59 %	6 %	100 %
Anderer Betreuerberufe	34 %	52 %	14 %	100 %
<b>Total</b>	<b>47 %</b>	<b>44 %</b>	<b>9 %</b>	<b>100 %</b>

**Abbildung 4.** Erwerbstätige Personen nach Berufsuntergruppen, die im erlernten Beruf beschäftigt sind. In Prozenten. Eigene Berechnungen nach Strukturhebung 2014 (BFS, 2016)

<sup>10</sup> Zur Vereinfachung bezeichnen wir die vier Berufsuntergruppen der Gruppe 831 «Berufe der Fürsorge und Erziehung» der SBN 2000 (SozialarbeiterInnen, SozialpädagogInnen, Heim- und KrippenleiterInnen, andere Betreuerberufe) als «Berufe der Sozialen Arbeit».

Abbildung 5 zeigt die Ausbildungsstufe auf.<sup>11</sup> Wir sehen, dass 44 % aller in einem Beruf der Sozialen Arbeit tätigen Personen über eine Ausbildung auf Tertiärstufe (Fachhochschule, Universität, Höhere Fachschule), 43 % auf Sekundarstufe II (Berufsmaturität, EFZ, EBA) und 13 % auf Sekundarstufe I (obligatorische Schulzeit) verfügen. Die Unterschiede zwischen den Berufsuntergruppen sind ausgeprägt: Die «alten» Berufe der Sozialarbeit und der Sozialpädagogik weisen nicht nur die höchsten Ausbildungsquoten auf (siehe Abbildung 4), sondern auch die höchsten Ausbildungsstufen: 81 % der SozialarbeiterInnen und 64 % der SozialpädagogInnen verfügen über eine Ausbildung auf Tertiärstufe. Diese Zahlen bestätigen den Befund von SavoirSocial.

Berufsuntergruppen	Höchste abgeschlossene Ausbildung			
	Sekundarstufe I	Sekundarstufe II	Tertiärstufe	Total
SozialarbeiterInnen	3 %	15 %	81 %	100 %
SozialpädagogInnen	4 %	32 %	64 %	100 %
Heim- und KrippenleiterInnen	11 %	43 %	46 %	100 %
Andere Betreuerberufe	21 %	58 %	22 %	100 %
<b>Total</b>	<b>13 %</b>	<b>43 %</b>	<b>44 %</b>	<b>100 %</b>

**Abbildung 5.** Erwerbstätige Personen nach Berufsuntergruppen und höchster abgeschlossener Ausbildung. In Prozenten. Eigene Berechnungen nach Strukturhebung 2014 (BFS, 2016)

## 5 Vorschriften betreffend Ausbildungsanforderungen

Die Frage der Ausbildung ist zentral für die Abgrenzung der Kompetenzen und Pflichten eines Berufes. In vielen Berufen sind die Ausbildungsanforderungen gesetzlich oder reglementarisch verbindlich vorgeschrieben. Wie steht es diesbezüglich in der Sozialen Arbeit? Ebenso wollten wir zu Vergleichszwecken wissen, wie die Ausbildungsanforderungen in verwandten Berufen geregelt sind (Medizin, Psychologie, Pflege). Zum Schluss gehen wir auf gängige Praxis der «gleichwertigen» Ausbildungen in der Sozialen Arbeit ein.

### 5.1 Zwei Vorstösse von Berufsverbänden der Sozialen Arbeit, 1990er-Jahre

Die Frage des Berufsschutzes ist für unseren Verband nicht neu. Zwei Vorstösse gegen Ende der 1990er-Jahre sind gut belegt: ein interner Vorstoss des SBS/ASPAS (Schweizerischer Berufsverband Soziale Arbeit, einer der Verbände, aus dem 2005 AvenirSocial entstanden ist), sowie eine Zusammenarbeit von vier europäischen Berufsverbänden der Sozialen Arbeit. Wir wissen nicht, ob es schon früher diesbezügliche Vorstösse gab.

<sup>11</sup> Sie gibt allerdings keine Auskunft darüber, ob die Ausbildung im Bereich der Sozialen Arbeit oder in einem anderen Bereich abgeschlossen wurde. So werden z. B. eine Person, die als Sozialarbeiterin mit einem universitären Bachelortitel in Psychologie arbeitet und ihr Kollege mit einem Fachhochschul-Bachelor in Sozialarbeit beide in der Rubrik «Tertiärstufe» verbucht. Umgekehrt gibt die Abbildung 4 den Anteil der Personen mit einem Abschluss im Bereich der Sozialen Arbeit wider, ohne indes die Ausbildungsstufe anzugeben.

- **Ein Vorstoss des SBS/ASPAS** ist unter dem Namen «Titelschutz» bekannt und geht auf die Jahre 1998 bis 2000 zurück. Am nationalen Kongress von 1999 wurde die Frage «Titelschutz, ein bildungs- oder ein berufspolitisches Thema» diskutiert. Im Jahr 2000 forderte die Fachkommission Berufspolitik vom nationalen Vorstand, die Einführung eines Berufsregisters zu prüfen. Zu diesem Zweck hatte die Kommission einen Kriterienkatalog verfasst (SBS/ASPAS, 8.8.2000) und sich dabei namentlich an die Vorschriften bezüglich der IngenieurInnen (FEANI) und jener im Bereich der Sozialen Arbeit in verschiedenen europäischen Ländern angelehnt. Im gleichen Jahr wurde der Vorstoss ausgesetzt, laut den Kommissionsmitgliedern aus zwei Gründen: Der nationale Vorstand gab einer Definition des Berufsbildes den Vorrang und die Arbeitsgruppe der IFSW Europa, die mit der Festlegung eines europäischen Titels beauftragt war, machte keine Fortschritte in ihrer Arbeit (SBS/ASPAS, 15.9.2000).
- **Ein Vorstoss von vier Berufsverbänden (Deutschland, Niederlande, Österreich, Schweiz)**, unter dem Namen «Euro-Soc» bekannt, fand in den Jahren 1997 bis 2000 statt. Die vier Verbände hatten sich wiederholt getroffen und sich dabei auf nationale Dokumentationen in Sachen Titelschutz und auf diesbezügliche Gesetze und Gepflogenheiten gestützt. An der Delegiertenversammlung der IFSW Europa in Bratislava im Jahr 2000 legten sie eine Motion vor, in der sie die Einsetzung einer Kommission forderten, um Standards für ein europäisches Berufsregister, einschliesslich der europäischen Definition eines Titels (*certification*), zu entwickeln. Ihrer Forderung war ein erster Katalog mit Standards beigelegt. Die Motion wurde letztlich aus Furcht vor einer Ablehnung zurückgezogen (siehe AvenirSocial, Bern, Titelschutz 1998–2000, Archive). Unseres Wissens war dies das Ende des Vorstosses.

## 5.2 Ausbildungsanforderungen im Bereich der Sozialen Arbeit, Schweiz

Als Erstes eine grundsätzliche Information betreffend der Reglementierung der Berufe in der Schweiz im Allgemeinen, d. h. in sämtlichen Wirtschaftszweigen. Die Ausübung bestimmter Berufe und Tätigkeiten ist an Ausbildungsbedingungen geknüpft, die in eidgenössischen oder kantonalen Gesetzen oder Verwaltungsvorschriften geregelt sind. Diese Vorschriften richten sich insbesondere an AusländerInnen und Personen mit ausländischen Titeln, sie sind aber auch Bedingung für die Finanzierung der Einrichtung. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation führt eine jährlich aktualisierte Liste: die Liste der reglementierten Berufe (SBFI, 2016), welche auch die für die Anerkennung zuständige Behörde anführt. Vier Berufe, die dem Bereich Soziale Arbeit zugeordnet werden können, stehen auf dieser Liste:

- ErziehungsberaterIn. Anerkennung durch die zuständige kantonale Behörde;
- KindererzieherIn. Anerkennung durch das SBFI;
- Verantwortliche Person, erzieherisch tätiges Personal in Einrichtungen für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene. Anerkennung durch das Bundsamt für Justiz;
- SozialarbeiterIn (das SBFI verwendet den Begriff «SozialarbeiterIn» der Einfachheit halber; er bezeichnet verschiedene Berufe). Anerkennung durch das SBFI.

Das SBFI listet die diesen Berufen entsprechenden Reglementierungen auf (SBFI September 2016).

Wir wollten wissen, ob weitere Vorschriften bestehen. Unseres Wissens gibt es keine Studie über die Ausbildungsanforderungen im Bereich Soziale Arbeit in der Schweiz. Deshalb haben wir im Rahmen unserer Ressourcen, insbesondere dank der Kenntnisse der kantonalen Sekretariate von AvenirSocial, Beispiele aus verschiedenen Arbeitsfeldern zusammengestellt und belegt. Diese Beispiele dienen der Illustration der bestehenden Vorschriften ohne jeden Anspruch auf Repräsentativität. Die Aufstellung findet sich in *Anhang: Aufstellung der Ausbildungsanforderungen in verschiedenen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit*.

Unsere Aufstellung umfasst 29 Arbeitsfelder. Sie beschränkt sich auf die Anforderungen an die Grundausbildung der Fachpersonen der Sozialen Arbeit ohne Leitungsfunktionen sowie die Zusammensetzung des Personals nach Ausbildungsstufen, so diese erwähnt sind. Der Übersichtlichkeit halber enthält sie keine Angaben betreffend PraktikantInnen, Weiterbildung oder Qualitätskontrolle. Die Aufstellung ist nach Arbeitsfeldern geordnet: Heime, Familienergänzende Kinderbetreuung, Sozialhilfe, Andere. Die Vorschriften werden in der verfügbaren Sprache wiedergegeben (deutsch oder französisch).

Die Aufstellung zeigt sehr unterschiedliche Ausbildungsanforderungen, welche auf verschiedensten Arten von Vorschriften gründen: Gesetze, Verordnungen, Gesamtarbeitsverträge, Charta. Verschiedenste Instanzen beschliessen darüber: kantonales oder kommunales Parlament, Bundes-, Kantons- oder Gemeindeverwaltung, Sozialpartner, Direktion der Einrichtungen und Dachverbände. Die Verbindlichkeit dieser Texte ist variabel, sie geht von einfachen Empfehlungen bis zu gesetzlichen Vorschriften. Einige beschränken sich auf die Regelung der Bewilligungspflicht, während andere als Bedingung für Subventionen dienen. Es ist oft langwierig, das entsprechende Dokument aufzuspüren. Wir stellen folgendes fest:

Die Ausbildungsanforderungen sind, wenn sie denn existieren, unvollständig insofern, als nur selten 100 % ausgebildete Sozialarbeitende vorgeschrieben sind. Ausnahmen von den vorgeschriebenen Ausgebildetenquoten sind überall vorgesehen, ebenso wie die Anerkennung von «gleichwertigen» Ausbildungen oder entsprechender Erfahrung, die einer Ausbildung in Sozialer Arbeit oftmals gleichgesetzt werden. Als Berufe, die der Sozialen Arbeit zugeordnet werden können, sind oftmals auch universitäre Abschlüsse in Sozialwissenschaften, Soziologie, Heilpädagogik und Psychologie explizit genannt.

### **Hier die höchsten Anforderungen (siehe Anhang)**

- SozialberaterInnen verfügen über ein Diplom in Sozialer Arbeit (Pro Infirmis Schweiz);
- SozialarbeiterInnen müssen einen Bachelorabschluss haben (Soziale Dienste Stadt Zürich);
- 60 % der KindererzieherInnen (höhere Fachschule) und 40 % der FaBe (EFZ) verfügen über ein Diplom (Petite enfance, Kanton Genf);
- 80 % des Personals verfügen über eine Ausbildung, davon mindestens 50 % auf Tertiärstufe (Accueil de jour préscolaire, Kanton Waadt, revidiertes Gesetz 2017);
- mindestens drei Viertel des erzieherisch tätigen Personals verfügt über eine Ausbildung in Sozialer Arbeit (Erziehungseinrichtungen, sog. Justizheime, Schweiz, LSMV);



- mindestens zwei Drittel des erzieherisch und beraterisch tätigen Personals verfügt über eine Ausbildung in Sozialer Arbeit (Heime, Schweiz, IVSE)

### Die Anforderungen sind manchmal schwammig formuliert (siehe Anhang)

- Mitarbeiter müssen nach Persönlichkeit, Gesundheit, erzieherischer Befähigung und Ausbildung für ihre Aufgabe geeignet sein (Betreuung von Kindern in Einrichtungen, Schweiz, PAVO);
- Hilfsbedürftige Personen müssen fachgerecht beraten werden (Sozialhilfe Basel-Land), nach den Grundsätzen professioneller Sozialarbeit (Sozialhilfe Kanton Solothurn);
- Mitarbeitende arbeiten professionell (Gemeinwesenarbeit Stadt Bern).

Vorschriften sind eines, deren Umsetzung ist etwas anderes. Wir hatten keine Möglichkeit zu erfahren, wie diese Vorschriften umgesetzt werden. Eine offizielle Kontrollinstanz ist nicht überall vorgesehen. Da die Umsetzung immer weniger streng ist als die jeweilige Vorschrift, fürchten wir, dass nicht einmal die angeführten (ungenügenden) Vorgaben überall realisiert sind.

### 5.3 Berufsschutz der Sozialen Arbeit in ausgewählten Ländern

Unseres Wissens gibt es keine Studie, welche die Lage in den europäischen Ländern oder anderswo abbildet. Wir beziehen uns nachstehend auf Informationen aus sieben Ländern als Beispiele. Dabei bereitet einmal mehr die unklare Abgrenzung der Sozialen Arbeit grosse Schwierigkeiten. In sämtlichen Fällen, auf die wir uns hier beziehen, ist damit einzig der Sozialdienst gemeint.

- **Österreich.** Die Berufe der Sozialen Arbeit sind nicht geschützt. Es gibt kein Berufsgesetz im Bereich der Sozialen Arbeit. Die Ausbildung wird durch kein Gesetz geregelt (Österreichischer Berufsverband der Sozialen Arbeit obds, konsultiert am 8. Juni 2016).
- **Belgien, assistant de service social.** Das Diplom ist geschützt, niemand kann ohne den verlangten Abschluss im Sozialarbeiterberuf tätig sein (Wikipedia, *assistant de service social*, konsultiert am 8. Juni 2016).
- **Frankreich, assistant de service social.** Der Beruf des *assistant de service social* kann nur von einer Person ausgeübt werden, die den Abschluss *Diplôme d'État d'assistant de service social (DEASS)* erlangt hat (Wikipedia, *assistant de service social*, konsultiert am 8. Juni 2016).
- **Italien, assistente sociale.** Um als SozialarbeiterIn tätig zu sein, ist seit 1993 der Bachelor (*laurea*) und die Eintragung in das Berufsregister (*albo professionale*) obligatorisch (*Legge 23 marzo 1993 n. 84 et Decreto del Presidente della Repubblica 5 giugno 2001, n. 328*) (Wikipedia, *assistente sociale*, konsultiert am 13. Juni 2016).
- **Grossbritannien, Social worker.** Um als Fachpersonen der Sozialen Arbeit (alle Fachrichtungen) tätig zu sein, benötigt man zwingend die HPC (Health Professions Council) Bewilligung und Registrierung. Diese erlangt man nur, wenn man eine ent-

sprechende Ausbildung bzw. Studium absolviert hat ([www.hpc-uk.org/aboutregistration/professions/index.asp?id=18#profDetails](http://www.hpc-uk.org/aboutregistration/professions/index.asp?id=18#profDetails)).

- **USA & Kanada, Social worker.** Um als Fachpersonen der Sozialen Arbeit (alle Fachrichtungen) tätig zu sein, benötigt man zwingend eine Lizenz nebst dem Universitätsstudium in Sozialer Arbeit. Ohne diese gibt es keine Anstellung. Die Lizenzen sind von Staat zu Staat unterschiedlich und ggf. noch fachspezifisch geregelt ([www.aswb.org/wp-content/uploads/2015/09/Social-work-licensing-requirements-9.17.pdf](http://www.aswb.org/wp-content/uploads/2015/09/Social-work-licensing-requirements-9.17.pdf)). In den USA benötigt man nebst der allgemeinen Lizenz auch fachspezifische Lizenzen, die man mit einer fachspezifischen Weiterbildung erlangen kann. In Kanada muss die ausgebildete Fachperson der Sozialen Arbeit der Standesorganisation (Ordre des travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux) beitreten, um angestellt werden zu können.

#### 5.4 Ausbildungsanforderungen in verwandten Berufen

In drei Berufsgruppen – der Medizin, der Psychologie und der Pflege – regeln Bundesgesetze die Ausbildung und die Berufsausübung. Auf dieser Grundlage entwickeln die Kantone ihre eigene Gesetzgebung, da sie zuständig sind für die Bewilligung der Berufsausübung. Was besagen die Bundesgesetze für diese Berufsgruppen? Alle drei halten in den Zielen das öffentliche Interesse und den Schutz der PatientInnen insbesondere vor Täuschung und Irreführung fest. Die Grund- und Weiterbildung sowie die Berufsausübung unterliegen Kontrollen.

- **Die Medizinalberufe.** Das Bundesgesetz über die universitären Medizinalberufe vom 23. Juni 2006 (MedBG) regelt die Ausbildung und die Ausübung dieser Berufe. «Dieses Gesetz fördert im Interesse der öffentlichen Gesundheit die Qualität der universitären Ausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Fortbildung sowie der Berufsausübung der Fachpersonen im Bereich der Humanmedizin, der Zahnmedizin, der Chiropraktik, der Pharmazie und der Veterinärmedizin» (Art. 1). Das Gesetz legt die Ziele bezüglich Grundbildung, Weiterbildung (Spezialisierung) und Fortbildung (Aktualisierung der Kompetenzen) sowie die Prüfungsanforderungen fest. Die Ausübung des Berufs bedarf einer Bewilligung des Kantons, auf dessen Gebiet der Medizinalberuf ausgeübt werden soll (Art. 34). Diese Bewilligung kann widerrufen werden. Das Gesetz nennt die Berufspflichten, darunter die Wahrung des Berufsgeheimnisses (Art. 40). Es gibt die Disziplarmassnahmen an, die von einem Verweis bis hin zu einem definitiven Verbot der selbstständigen Berufsausübung reichen (Art. 43 bis 46). Zum Schutz der Patienten sieht das Gesetz vor, dass ein Register der universitären Medizinalberufe geführt wird (Art. 51 bis 54). Die Kantone bezeichnen eine Behörde, welche die Personen beaufsichtigt, die im betreffenden Kanton einen universitären Medizinalberuf selbstständig ausüben. Personen, die im öffentlichen Sektor arbeiten, sind direkt der staatlichen Aufsichtsbehörde unterstellt.
- **Die Psychologieberufe.** Die Psychologieberufe werden nunmehr durch ein Bundesgesetz geregelt (Bundesgesetz über die Psychologieberufe, PsyG, vom 18. März 2011). Das Gesetz ist das Ergebnis eines seit 1991 dauernden langwierigen Prozesses. Zahlreiche Instanzen waren daran beteiligt: ParlamentarierInnen, Bundesdepartemente, Bundesämter, kantonale Ämter, Fachkommissionen, Arbeitsgruppen sowie Berufsverbände (siehe FSP; Bundesrat 2009). Das Gesetz ist gleich aufgebaut wie das MedBG. Das PsyG bezweckt den Gesundheitsschutz und den Schutz vor Täuschung und Irreführung von Personen, die Leistungen auf dem Gebiet der Psychologie in Anspruch

nehmen (Art. 1). Es regelt die Anerkennung von ausländischen und inländischen Ausbildungsabschlüssen und Weiterbildungstiteln sowie die Berufsausübung der Psychotherapie. Es legt die Anforderungen an die Schulen (universitäre Hochschulen und Fachhochschulen, Art. 2) fest, die anerkannt sind, um Ausbildungsabschlüsse und Weiterbildungstitel zu vergeben. Der Titel *Psychologin* oder *Psychologe* ist nun gesetzlich geschützt: «Wer einen nach diesem Gesetz anerkannten Ausbildungsabschluss in Psychologie erworben hat, darf sich Psychologin oder Psychologe nennen» (Art. 4). Die eidgenössischen Weiterbildungstitel werden in Artikel 8 genannt, dort wird auch die Psychotherapie genannt. Für die privatwirtschaftliche Ausübung der Psychotherapie bedarf es einer kantonalen Bewilligung (Art. 22). Das Gesetz nennt die Berufspflichten, darunter die Wahrung des Berufsgeheimnisses (Art. 27). Die Bewilligung kann widerrufen werden und es sind Disziplarmassnahmen vorgesehen, die bis zu einem Berufsausübungsverbot reichen können (Art. 30 bis 33). Zum Schutz der Patienten ist ein Berufsregister vorgesehen (Art. 38 bis 43).

- Die Ausübung von **Gesundheitsberufen** wird im neuen Bundesgesetz über die Gesundheitsberufe (GesGB) vom 30. September 2016 geregelt. Das Gesetz will im Interesse der öffentlichen Gesundheit die Qualität der Ausbildung an Hochschulen und die Ausübung der Gesundheitsberufe in eigener fachlicher Verantwortung fördern (Art. 1). Es schreibt ein nationales Register der Gesundheitsberufe vor zum Schutz der zu behandelnden Personen (Art. 23). Es legt die Ausbildungsanforderungen fest. Es regelt die Berufsausübung. Zahlreiche Berufsverbände hatten sich zum Gesetzesentwurf geäussert. In diesem Rahmen wurde die Frage erörtert, ob Soziale Arbeit als ein Gesundheitsberuf zu betrachten und in das Gesetz aufzunehmen sei. Mehrere Organisationen vertraten diese Meinung (AvenirSocial, Fachkonferenz Sozialdienste Psychiatrie FKSP, Schweiz. Fachverband Sozialdienst in Spitälern SFSS, Clinical Social Work Switzerland CSWS, Santé publique Suisse PH CH, Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW) (WBF, 2014, S. 5, 23), welche sich allerdings nicht durchsetzte.

Der Vergleich zwischen den Medizinal- und den Psychologieberufen einerseits und der Sozialen Arbeit andererseits ist indes aus zwei Hauptgründen nur teilweise haltbar.

1. Im Unterschied zur Sozialen Arbeit erfolgt die Ausbildung mindestens auf universitärer Masterstufe.
2. Medizinische und Psychologieberufe werden häufig als selbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt.

Es sei ausserdem erwähnt, dass das Berufsgeheimnis ein entscheidender Bestandteil dieser beiden Berufsgruppen ist. Das Schweizerische Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937 nennt (Art. 321) die Berufe, für die das Berufsgeheimnis gilt als da sind: Geistliche, Rechtsanwälte, Verteidiger, Notare, Patentanwälte, nach Obligationenrecht zur Verschwiegenheit verpflichtete Revisoren, Ärzte, Zahnärzte, Chiropraktoren, Apotheker, Hebammen, Psychologen sowie ihre Hilfspersonen. Sozialarbeitende sind dem Berufsgeheimnis nicht direkt unterstellt (Mösch & Pärli, 2013, S. 30).

## 5.5 «Gleichwertige» Ausbildungen?

Ein Beleg für die ungenügende Anerkennung der Berufe der Sozialen Arbeit findet sich in den Stellenausschreibungen für Soziale Arbeit. Dort wird häufig eine Person mit «vergleichbarer», «ähnlicher» bzw. «gleichwertiger» Ausbildung gesucht. In Ermangelung

einer entsprechenden Studie – der von der FHNW durchgeführte Monitor des Stellenmarktes (SozialAktuell 10, 2016) gibt dazu keine Auskunft – haben wir eine Stichprobe vorgenommen in den beiden Stellenportalen des Sozialwesens, Sozialinfo in der deutschsprachigen (www.sozialinfo.ch) und Reiso in der französischsprachigen Schweiz (www.reiso.org). In etwas weniger als der Hälfte der Inserate wurde eine Person mit Diplom in Sozialer Arbeit gesucht, während in der andern Hälfte explizit ein «gleichwertiger» oder «ähnlicher» Titel genannt wurde<sup>12</sup>.

Wer würde sich auf einen Pfleger, eine Lehrperson, eine Ärztin oder einen Psychologen verlassen, der oder die kein entsprechendes Berufsdiplom, sondern eine «gleichwertige» Ausbildung absolviert hat? Wir gehen davon aus, dass Soziale Arbeit genau wie die Pflege, die Medizin usw. auf spezifischen Kompetenzen beruht, die in einer spezifischen Ausbildung erworben werden (vgl. Kap. 3.1 und 3.2).

## 6 Politischer Kontext

**Der politische Kontext erschwert oder erleichtert Forderungen nach mehr Kompetenz bzw. Professionalität, denn die jeweiligen Vorstellungen von Hilfe an Menschen in schwierigen Lebenslagen sind unterschiedlich. Wir gehen deshalb hier auf die massiven Angriffe einer politischen Partei sowie die Replik einer anderen Partei ein. Zum Abschluss erwähnen wir kurz die derzeitige gewollte Finanzlage des öffentlichen Dienstes, welche ebenfalls entscheidend ist für Forderungen nach höherer Qualifikation.**

Die Soziale Arbeit ist vermutlich stärker als andere Bereiche grundsätzlicher Kritik der rechtsorientierten politischen Kräfte ausgesetzt, allen voran der SVP (Schweizerische Volkspartei). Diese Kritik wird von der Presse weitgehend übernommen. In einem Positionspapier (SVP, Juni 2015) kritisiert die SVP die «sozialromantische Weltanschauung der Sozialarbeiter», ein «System, das sich selber legitimiert» und das Sozialhilfeempfänger schafft (S. 6f). Sie prangert den «Klüngel der Sozialindustrie» an, deren kostspielige Beschlüsse den Gemeinden auch in Bezug auf den Schutz von Minderjährigen und Erwachsenen verordnet werden (S. 12). Die SVP fordert «eine deutliche Reduktion der Ausbildungslehrgänge und Studienplätze im Sozialbereich», «mehr Gemeindeautonomie» sowie «eine angemessene Entprofessionalisierung, weil ehrenamtlicher Beistand und Milizbehörden sowie der Einbezug von lokalen Vereinen, Stiftungen, Kirchen und Unternehmen eine effizientere Übergangshilfe bieten können als anonyme Ämter und teure Sozialhilfefunktionäre. Statt hochgeschulter Sozialarbeiter sollten bei der täglichen Bewältigung der Herausforderungen der Sozialhilfe und Vormundschaft vor allem Berufsleute mit wirtschaftlicher Denkweise und Zusatzausbildung nebenamtlich eingesetzt werden» (S. 11f).

Die Sozialdemokratische Partei (SP) ihrerseits vertritt eine gegensätzliche Position (SP, April 2015). Sie fordert, die soziale Sicherheit im Sinne gesellschaftlicher Solidarität und Kohäsion zu entwickeln in Übereinstimmung mit der Präambel der Bundesverfassung. Konkret ist sie der Meinung, dass es diplomierte Fachpersonen der Sozialen Arbeit braucht, die über «angemessene Rahmenbedingungen verfügen (insbesondere in Bezug auf die Zahl der Fälle und die Arbeitsbedingungen)» für eine wirksame Sozialhilfe mit massgeschneiderter Unterstützung. Gemäss der SP müssen Sozialdienste «diplomierte

<sup>12</sup> Stichprobe vom 18.2.2017. Wir haben die ersten 30 Stellenausschreibungen auf dem Portal von Sozialinfo und sämtliche 18 auf Reiso publizierten in Betracht gezogen. In 22 Inseraten wurde eine Person mit Diplom in Sozialer Arbeit gesucht, während 26 Inserate «gleichwertige», «ähnliche» oder «vergleichbare» Ausbildungen akzeptieren.

Berufsleute einstellen, die auch die immaterielle Sozialhilfe sicherstellen können. Das setzt eine Erhöhung der Zahl von Studierenden in der Sozialarbeit voraus» (S. 21f).

Was die aktuelle Finanzlage anbelangt, so ergreifen zahlreiche Kantone und Gemeinden in der Folge von massiven Steuersenkungen (Unternehmenssteuerreformen, Aufhebung der Erbschaftssteuer usw. siehe z. B. Guex, *Solidarités* 277, 5.11.2015; Kurth, 2017) Sparmassnahmen. Der Druck ist daher hoch, an der Qualifikation des Personals zu sparen und Personen ohne Ausbildung oder mit Diplomen einer tieferen Ausbildungsstufe einzustellen. Diese Politik der leeren Kassen gefährdet nicht nur die Arbeitsbedingungen des Personals, die teilweise bereits verschlechtert wurden, auch wenn sich das Personal dagegen wehrt, wie etwa im Kanton Genf erneut seit Herbst 2015 oder im Kanton Luzern seit vier Jahren. Ob das zu tatsächlichen Einsparungen führt, ist alles andere als sicher – höhere Qualität führt zu höherer Effizienz, wie mehrere Studien belegen (siehe Kap. 10). Die Frage ist allerdings in erster Linie keine ökonomische sondern eine politische: wieviel ist der Gesellschaft sozialer Zusammenhalt wert?

## Teil 2 – URSACHEN UND AUSWIRKUNGEN DES AUSBILDUNGSDEFIZITS

In diesem zweiten Teil suchen wir nach den Gründen des Ausbildungsdefizits und legen dessen Folgen dar. Die Ursachen sind vielfältig und u. E. insbesondere auf die Zersplitterung der Sozialen Arbeit in Geschichte und Gegenwart, ihre Allzuständigkeit, ihre Fokussierung auf Empathie und ihre späte Konstitution als akademische Disziplin zurückzuführen (Kapitel 7).

In Kapitel 8 erläutern wir die Auswirkungen auf die verschiedenen direktbetroffenen Gruppen (Politik, Einrichtungen, Sozialarbeitende, AdressatInnen). Da Soziale Arbeit im Interesse der gesamten Gesellschaft handelt, wirkt sich eine suboptimale Qualität auch auf alle aus. Das Ausbildungsdefizit ist eine veritable «Lose-Lose»-Situation.

## 7 Ursachen des Ausbildungsdefizits

**Weshalb besteht dieses Ausbildungsdefizit in der Sozialen Arbeit? Es gibt vielfältige Gründe dafür, die sich gegenseitig verstärken. Wir erwähnen hier kurz einige davon, ohne sie vertieft behandeln zu können.**

Soziale Arbeit hat einen Teil ihrer Wurzeln in der sozialen Freiwilligenarbeit, die vor allem von Frauen ausgeübt wird. Die Nähe zur häuslichen und zur Care-Arbeit, die den Frauen zugeschrieben wird, verschleierte nach wie vor den Umstand, dass die Kompetenzen der Fachpersonen der Sozialen Arbeit wie in jedem andern Beruf erlernt werden müssen und nicht angeboren sind. Hinzu kommt die starke Betonung des Beziehungsaspekts, den viele Fachpersonen als das Herz und den eigentlichen Sinn des Berufs nennen und der eine auf das Individuum und den Einzelfall ausgerichtete Berufskultur begründet. Sie gehen davon aus, dass Soziale Arbeit sich in der je einzigartigen Begegnung zwischen Menschen ergibt, und dass Richtlinien, materielle und methodologische Aspekte der Sozialen Arbeit sekundär, ja störend seien. Der Zweifel an der Professionalität wird so auch von Fachpersonen der Sozialen Arbeit selber geschürt (siehe Keller, 2016).

Dazu kommt die uneinheitliche Geschichte der Felder, die heute als Soziale Arbeit gelten. Ein paar Beispiele: Sozialpädagogik geht u. a. auf die Armenschulen zurück, Sozialdienste u. a. auf den Gesundheitsbereich (Hospize, Gemeindeschwestern), die öffentliche Verwaltung und die Armutsverwaltung (materielle Hilfe und Arbeitszuweisungen durch die Gemeinden). Jeder Bereich, ja jede Institution, baute im Laufe der Zeit seine eigenen Ausbildungen auf, die nur auf lokaler oder gar nur institutioneller Ebene anerkannt waren. Die Ausbildungen in der Sozialen Arbeit wurden erst ab den 1990er-Jahren gesamtschweizerisch und gesamthaft geordnet und anerkannt (siehe Kap. 4.1). Dazu gilt Soziale Arbeit erst seit kurzem – seit 2013 – als akademische Disziplin. Die Theoriebildung ist noch zu wenig entwickelt. Damit fehlt der Nährboden für solide Ausbildungen. Allerdings sind in den letzten Jahren massive Fortschritte in dieser Richtung zu verzeichnen.

Die Aufsplitterung der Sozialen Arbeit in zahlreiche Felder und in unzählige Mandate, die in verschiedensten, oft kleinen, Einrichtungen wahrgenommen werden, ist ein weiteres Hindernis für die Professionalisierung. Im Gegensatz zu andern, verwandten Berufen (wie Pflege, Unterricht oder Polizei) wird Soziale Arbeit nicht in einer grossen Institution ausgeübt. So fehlt es diesem Berufsfeld an Einheit und an Abgrenzung. Soziale Arbeit soll sowohl Personen mit ganz verschiedenen Problemen und Bedürfnissen unterstützen, Gemeinwesen entwickeln als auch dort intervenieren, wo Institutionen an ihre Grenzen stossen. Ihre Formbarkeit leistet der Vorstellung Vorschub, dass Soziale Arbeit überall präsent ist und alles kann. Welche Ausbildung könnte auf eine derartige Allzuständigkeit vorbereiten?

## 8 Auswirkungen: Es gibt nur VerliererInnen

Hier zeigen wir, dass es nur VerliererInnen gibt und dass die heutige Lage eine richtiggehende «Lose-Lose»-Situation ist.

### Politiker und Politikerinnen

Genau wie die von ihnen vertretenen SteuerzahlerInnen müssen auch die PolitikerInnen auf vertrauenswürdige und effiziente Fachpersonen zählen können, die gesetzeskonforme, hochwertige Leistungen erbringen. Sie müssen sich auf die Fähigkeit der Sozialarbeitenden verlassen können, bei der Umsetzung der Gesetze den jeweiligen Interpretationsspielraum korrekt zu handhaben. PolitikerInnen müssen sich auf ExpertInnen stützen können, die fähig sind, Bestehendes zu evaluieren und innovative Lösungen für neue Probleme zu finden. Nur qualifiziertes Personal ist dazu in der Lage. Ausserdem: Wenn PolitikerInnen weiterhin die Anstellung von unausgebildetem und deshalb weniger effizientem Personal zulassen oder gar fördern, würden sie überhöhte Ausgaben generieren, was ihre Wiederwahl infrage stellen kann.

### BürgerInnen und SteuerzahlerInnen

Die BürgerInnen entscheiden via Abstimmungen und Wahlen über das Sozialwesen und finanzieren es mit ihren Steuern. Sie haben ein legitimes Interesse an einer transparenten Information hinsichtlich dessen Kosten-Nutzen-Verhältnisses. Es sind qualifizierte Fachpersonen nötig, um mit verhältnismässigem Aufwand Wirkung zu erzielen, um Evaluationsmethoden zu entwickeln, um Wirkung zu kommunizieren sowie um das Sozialwesen zu erneuern. Deshalb: Soziale Arbeit braucht ausgebildete Fachpersonen.

### Arbeitgebende

Die unzureichenden Qualifikationen und der fehlende Schutz der Berufe der Sozialen Arbeit stellen die Einrichtungen des Sozialwesens vor grosse und kostspielige Probleme auf mehreren Ebenen.

Wie kann den KlientInnen und den Partnerinstitutionen verständlich gemacht werden, dass auch einE MitarbeiterIn ohne Abschluss kompetent ist und dass seine bzw. ihre Entscheidungen verbindlich sind? Zu diesem Legitimationsproblem kommt jenes des Zeitaufwandes hinzu: bei Neuanstellungen, der Teamführung und der Zusammenarbeit zwischen Institutionen muss die Aufgaben- und Kompetenzteilung stetig neu geklärt werden. Es ist schwierig, Zusammenarbeit aufzubauen, wenn das Personal weder über gesicherte Kompetenzen verfügt noch eine gemeinsame Sprache spricht.

Wenn eine Arbeit von einer beliebigen Person – mit oder ohne Ausbildung – erledigt wird, kann der Ansporn verlorengehen, sich für eine qualitativ gute Arbeit einzusetzen. Laufbahnplanung wird damit erschwert, worunter die Motivation des qualifizierten Personals leiden und eine kostspielige Personalfluktuaton herbeiführen kann.

Ein Wort zum Burnout-Risiko, dieser häufigen Berufskrankheit im Bereich persönlicher Hilfe. Ausgebildete Sozialarbeitende haben gelernt, mit ihren Grenzen und denen ihres



Mandats umzugehen. Sie sind besser geschützt gegen ein Burnout-Risiko, was wiederum die Stabilität des Personals erhöht.

Was nun die Wirkung der Arbeit betrifft, so belegen zahlreiche Studien in verschiedenen Feldern der Sozialen Arbeit den Zusammenhang zwischen der Qualifikation des Personals und der Wirkung (z. B. Couturier et Carrier, 2003, S. 72f; Bellamy, 2010, S. 36; Kessl, 2010, S. 70; Bonvin & Rosenstein, 2010, S. 255f). GÜnder et al. (2004) zeigen einen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Einhaltung von beruflichen Standards der Sozialen Arbeit und dem Erfolg der Intervention. Wir gehen davon aus, dass für die Einhaltung von derartigen Standards – und erst recht für das Wissen um deren Existenz – eine Ausbildung erforderlich ist.

### **Fachpersonen der Sozialen Arbeit**

Unter den jetzigen Umständen bleiben die in der Sozialen Arbeit beschäftigten Personen – mit oder ohne Abschluss – hinsichtlich ihres eigenen Kompetenzbereichs im Ungewissen. Ohne gesicherte fachliche Grundlagen und Modelle, ohne gemeinsame Wissensbasis kommt es zwangsläufig zum Zweifel an den eigenen Kompetenzen. Jede und jeder muss heute den Beruf für sich selber und immer wieder aufs Neue definieren. Berufliche Zufriedenheit und Berufsstolz können sich unter diesen Bedingungen kaum entwickeln. Das Ergebnis ist eine Soziale Arbeit, die nur wenig konzeptualisiert ist und daher auch wenig Dynamik aufweist – auch wenn sie teilweise von Fachpersonen geleistet wird. Isolation, Stress und Burnout sind die Folgen.

Um dennoch einsatzfähig zu sein, müssen sie von Fall zu Fall und in ständiger Wiederkehr kostbare Zeit in die Festlegung ihrer Aufgaben investieren. Die Frage nach der beruflichen Identität laugt sowohl Fachpersonen als auch Studierende in unzähligen Sitzungen und Supervisionen aus. Auf der Strecke bleiben so beispielsweise die Entwicklung von Methoden und die Vertiefung der Kenntnisse von sozialen Problemen.

Das Problem verschärft sich noch, weil es sich um Care-Arbeit handelt. Die gesellschaftliche Etikettierung der Care-Arbeit als identisch mit einer angeblich natürlichen Weiblichkeit behindert die Professionalität. Da die Berufsangehörigen selber diesen Aspekt häufig als den tiefen Sinn ihrer Arbeit beanspruchen, wird ihr Engagement in der Care-Arbeit ausgenutzt und missbraucht (dazu Rose et al., 2013).

### **Adressaten und Adressatinnen**

Niemand kennt die Zahl der EmpfängerInnen von Dienstleistungen der Sozialen Arbeit, dies aufgrund der Aufsplitterung des Sozialwesens und der Tatsache, dass die KlientInnen aus unterschiedlichen Gründen, unterschiedlich lange und unterschiedlich intensiv und meist von mehreren Systemen der sozialen Sicherheit gleichzeitig und nicht nur von Fachpersonen der Sozialen Arbeit Leistungen beziehen. Es handelt sich aber um eine beträchtliche Zahl von Personen, wie die folgenden repräsentativen Beispiele zeigen.

- 2015 hat die Sozialhilfe in der Schweiz Leistungen für 266'000 Personen erbracht, das entspricht 3,2 % der Wohnbevölkerung (BFS, Sozialhilfestatistik, 2015);

- 2015 hat Pro Infirmis, die grosse nationale Behindertenorganisation mit kantonalen Diensten, 23'500 Personen eine Sozialberatung und 159'000 Personen eine Kurzberatung zukommen lassen (Pro Infirmis, Jahresbericht 2015, S. 8);
- 2014 verzeichneten die Quartierzentren und die Gassenarbeit (soziokulturelle Animation unter der Leitung der FASE) im Kanton Genf neben anderen Aktivitäten 326'000 Frequentationen. Schätzungsweise 120'000 Personen haben Quartierevents besucht (Jahresbericht 2014, FASE, S. 36 und 37).

Die Klientinnen und Klienten, die mehrheitlich aus ärmeren Bevölkerungsschichten stammen und in der Regel keine Lobby haben, leiden als Erste unter unzureichend qualifizierten Berufsleuten mit unklaren Kompetenzen. Es werden ihnen kontrollierte professionelle Leistungen suggeriert, was diese jedoch nicht in jedem Fall sind – dann nämlich, wenn die Dienstleistungen von Personen ohne Ausbildung in Sozialer Arbeit erbracht werden. Die AdressatInnen sind nicht genügend geschützt dagegen, was das neue Bundesgesetz über die Psychologieberufe (PsyG, siehe Kap. 5.4) als Täuschung bezeichnet. Die von der Bundesverfassung und internationalen Vereinbarungen garantierten sozialen Rechte der Klientinnen und Klienten werden nicht voll respektiert.



### **Teil 3 – WAS TUN? QUALIFIZIERTES PERSONAL BÜRGT FÜR QUALITÄT**

In diesem dritten Teil wenden wir uns der Zukunft zu. Wir erklären, wie wir den problematischen Ist-Zustand verändern wollen. Zuerst stellen wir verschiedene Vorstösse vor, welche die Ausbildungssituation zu verbessern suchen in den Bereichen Soziale Arbeit und Pflege. Diese Vorstösse werden von unterschiedlichen AkteurInnen getragen wie Bundesämter und Dachorganisationen. Der Fachkräftemangel ist unterdessen breit dokumentiert und gibt zu öffentlicher Sorge Anlass (Kapitel 9).

In Kapitel 10 zeigen wir auf, wie gross der Gewinn für die gesamte Gesellschaft bei einer besseren Ausbildungssituation in der Sozialen Arbeit ist: mehr Qualität, bessere Wirkung, höhere Arbeitszufriedenheit aber keine höheren Kosten.

Kapitel 11 stellt dann die Kampagne vor mit ihren vier Forderungen und den geplanten konkreten Aktionen.

## 9 Vorstösse für qualifizierte Fachkräfte

**AvenirSocial ist bei weitem nicht die einzige Organisation, die sich für ausgebildete Fachkräfte einsetzt. Wir haben Kenntnis von mehreren aktuellen nationalen diesbezüglichen Vorstössen von ganz unterschiedlichen Organisationen, die wir in diesem Kapitel vorstellen.**

Da ist der Bund mit einer allgemeinen «Fachkräfteinitiative» (FKI) angesichts des Mangels an qualifiziertem Personal auf dem Schweizer Arbeitsmarkt, welche in Absprache mit den SozialpartnerInnen und den Kantonen lanciert wurde. Zwei uns bekannte Studien wurden in diesem Zusammenhang erarbeitet. Die eine fordert «Nachholbildung» für Erwachsene (SBFI), während die andere eine angespannte Fachkräftesituation im Sozialbereich feststellt (BSV).

SavoirSocial hat zwei Studien veröffentlicht, welche einen beträchtlichen Fachkräftemangel und die Notwendigkeit aufzeigen, mehr Fachpersonen der Sozialen Arbeit auszubilden, um den Anteil des unqualifizierten Personals zu senken und damit die Qualität der Leistungen zu gewährleisten.

Vier weitere nationale Organisationen aus den Bereichen Sozialhilfe, Behinderung, Heime und Kinderschutz (SKOS, INSOS, CURAVIVA, Fonds für Kinderschutzprojekte) betonen die Notwendigkeit und die diesbezügliche Verantwortung der Einrichtungen, (hoch-)qualifiziertes Personal anzustellen, um hochwertige Leistungen zu gewährleisten.

Aus dem Pflegebereich kommen zwei Vorstösse, einerseits ein von Bund, Kantonen und Oda Gesundheit lancierter Masterplan «Bildung Pflegeberufe» in Anbetracht eines gravierenden Fachkräftemangels, andererseits die Anfang 2017 lancierte Pflegeinitiative des Berufsverbandes der Pflegefachfrauen und -fachmänner SBK-ASI für eine allen zugängliche Pflege von hoher Qualität und eine genügende Anzahl diplomierter Pflegefachpersonen.

Kurz: für all diese Organisationen ist die Ausbildung des Personals eine unumgängliche Notwendigkeit, wenn man denn den Bedürfnissen der Bevölkerung gerecht werden und qualitativ hochstehende Leistungen garantieren will.

- **Die Fachkräfteinitiative des Bundes (FKI).** Angesichts des Mangels an qualifiziertem Personal auf dem Schweizer Arbeitsmarkt hat das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) 2011 in Absprache mit den Kantonen und Sozialpartnern die Fachkräfteinitiative (FKI) lanciert, um diesen Mangel zu beheben. Das Ziel ist es, der Nachfrage bestmöglich zu entsprechen, indem das inländische Fachkräftepotenzial ausgeschöpft wird. 2013 haben das WBF, die Kantone (EDK, VDK) und die SozialpartnerInnen beschlossen, auf vier Ebenen zu handeln: Massnahmen zur Höherqualifizierung entsprechend dem Bedarf der Arbeitswelt; Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitnehmender durch Anreize und altersfreundliche Arbeitsbedingungen; Förderung von Innovationen, «welche den Bedarf an Fachkräften durch Produktivitätssteigerungen verringern und damit die Fachkräfteknappheit grundsätzlich entschärfen könnten» (SECO, 2015, S. 51). Gemäss dem SECO hat die Mobilisierung des nationalen Fachkräftepotenzials seit der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative vom 9. Februar 2014 noch an Bedeutung gewonnen. Für den Zeitraum 2015–2018 wurde ein Massnahmenprogramm lanciert (FKI plus). Zahlreiche Massnahmen zielen auf den Gesundheitsbereich ab. Im Bereich der Sozialen Arbeit betreffen drei Massnahmen die Förderung von familienergänzenden Betreuungs-

strukturen – keine zielt auf die beruflichen Qualifikationen ab (siehe Website des SBFI, [www.fachkraefte-schweiz.ch](http://www.fachkraefte-schweiz.ch)).

- Im Kontext der FKI hat **das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI** eine Studie durchgeführt, um die Angebote und den Bedarf in Bezug auf die Berufsbildung auf Sekundarstufe II zu belegen. Der Bericht dieser Studie in Form eines Inventars legt ein besonderes Augenmerk auf die «Nachholbildung» bzw. auf sämtliche Möglichkeiten, die sich Erwachsenen hinsichtlich eines Berufsabschlusses bieten. Er schliesst auf Informations- und Kommunikationslücken sowohl bei der breiten Öffentlichkeit als auch den Arbeitgebern: Es gäbe zwar zahlreiche Berufsbildungsmöglichkeiten für Erwachsene, diese seien aber wenig bekannt (SBFI, 2014).
- **Das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)** wurde im Rahmen der FKI mit einer Studie zum Thema «Beschäftigung und Produktivität im Sozialbereich» beauftragt. Die Studie hatte zum Ziel, die Beschäftigungsentwicklung im Sozialbereich zu beschreiben sowie Massnahmen zur Effizienzsteigerung festzulegen (B, S, S., 2016, S. vii). Die Studie geht von einer sehr breiten Definition des Sozialbereichs aus. Sie ordnet Alters- und Pflegeheime dem Sozialbereich zu; in diesen sind rund 41 % der 209'000 Vollzeitäquivalente des so definierten gesamten Sozialbereichs tätig (S. viii). Ein Viertel der Erwerbstätigen des Sozialbereichs üben einen Sozialberuf nach NOGA aus (siehe Kap. 1), ein weiteres Viertel einen Gesundheitsberuf und die übrigen 50 % Berufe aus Hauswirtschaft, Körperpflege, Unterricht, Administration und Management. Die Autoren errechnen ein mittleres Szenario mit einem Beschäftigungswachstum von rund 50 % zwischen den Jahren 2013 und 2030, d. h. eine Zunahme von 209'000 auf 317'000 Vollzeitstellen, insbesondere in den Bereichen Institutionen für Menschen mit Beeinträchtigungen, Alters- und Pflegeheime sowie der Tagesbetreuung von Kindern. Kurz: die Studie liefert «Hinweise auf eine angespannte Fachkräftesituation im Sozialbereich. [...] Gemäss grober Abschätzung wird sich die angespannte Fachkräftesituation bei den Sozialberufen im Sozialbereich nach 2020 noch verstärken. [...] Dies] stellt die Gesellschaft sowohl bzgl. der Finanzierung des Sozialbereichs wie auch im Hinblick auf die Verfügbarkeit von Fachpersonen vor grosse Herausforderungen.» (S. x ff). Gleichzeitig warnen die Autoren vor unrealistischen Erwartungen an mögliche Wirkungen von produktivitätssteigernden Massnahmen. Das Thema der Aus- und Weiterbildung wird im Bericht immer wieder erwähnt, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Aufgrund der weitgefassten Definition des Sozialbereichs betrifft diese Studie die Soziale Arbeit nur teilweise.
- **SavoirSocial** befasst sich seit mehreren Jahren mit der Problematik des Fachkräftemangels. So hat die Organisation zwei Studien in Auftrag gegeben, die wir in Kapitel 4.3 vorgestellt haben. Zur Erinnerung: erstere beschäftigt sich mit dem Fachkräftemangel im sozialen Bereich (Frey et al., 2011). Letztere (IWSB, 2016) zeigt die Notwendigkeit auf, mehr Fachpersonen der Sozialen Arbeit auszubilden, insbesondere mit dem Ziel, den Anteil des unqualifizierten Personals zu senken und damit die Qualität der Leistungen zu gewährleisten. Im Dezember 2016 erinnert SavoirSocial einmal mehr an den «beträchtlichen Fachkräftemangel im Berufsfeld Soziale Arbeit». Die Organisation führt in diesem Kontext ein Monitoring über Arbeitsmarkt und Ausbildungssituation durch, dessen erste Resultate für Frühling 2017 erwartet werden (SavoirSocial, Dezember 2016, Studie zu den Ausbildungs- und Erwerbsverläufen).
- Die beiden schweizerischen Dachorganisationen **INSOS** und **CURAVIVA**, die im Bereich der Heime und Institutionen für Menschen mit Behinderung tätig sind,

haben ein Dokument zur Qualifikation des Personals verfasst. Darin betonen sie die Notwendigkeit, qualifiziertes Personal anzustellen, um hochwertige Leistungen zu gewährleisten. Sie empfehlen interdisziplinäre Teams, die Diplomierte mit unterschiedlichen Bildungsstufen umfassen, je nach Auftrag der Institutionen und Bedürfnissen der darin untergebrachten Menschen. Sie betonen die Verantwortung und das Engagement der Institutionen in Bezug auf die Grund- und Weiterbildung des Personals (Insos Schweiz, Curaviva Schweiz, 2014).

- **Die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS)**, der nationale Dachverband für Sozialhilfe, hat Empfehlungen in Bezug auf die Ausbildung von in ihrem Feld tätigen Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern verfasst (SKOS, 2006). Diese Empfehlungen stützen sich auf eine Analyse des Ausbildungsbedarfs aus dem Jahr 2004 (Knupfer et al., 2005) und stammen aus der Zeit der Gründung der Fachhochschulen. Sie unterstreichen, dass sowohl die Ausbildungsstätten als auch die Arbeitgebenden Verantwortung für die Ausbildung tragen.
- **Der Schweizerische Fonds für Kinderschutzprojekte**, ein Verein der Trägerorganisationen BSV und zweier privater Stiftungen (UBS Optimus Foundation und Oak Foundation), der seit 2015 nicht mehr existiert, hat einen internationalen Vergleich der Best Practices im Bereich des Kinderschutzes durchgeführt. In seinen 14 Empfehlungen für die Schweiz (Schweizerischer Fonds, 2012) kommt den Hochschulbildungen in Sozialer Arbeit (in den meisten untersuchten Ländern universitär) eine zentrale Bedeutung zu, dies mit dem Ziel, ein modernes und effizientes Kinderschutzsystem zu gewährleisten. Der Fonds empfiehlt unter anderem, Teams von ausgebildeten Fachpersonen der Sozialen Arbeit mit dem Kinderschutz zu beauftragen (Empfehlung 3), die Anforderungen für die Zulassung zur Ausbildung in Sozialer Arbeit zu erhöhen und eine Strategie zu entwickeln, welche die Soziale Arbeit als anspruchsvollen, herausfordernden und finanziell interessanten Beruf fördert, in dem die Sozialarbeitenden der Komplexität und gesellschaftlichen Anforderungen entsprechende Saläre und Laufbahnmöglichkeiten erhalten (Empfehlungen 6). Der Fonds betont zudem, dass Leitlinien für Sozialarbeitende zu entwickeln seien unter Einbezug der Gesetzgebung und der Evidence Based Practices und dass die verwendeten Methoden ständig überprüft werden müssten (Empfehlungen 9 und 11).
- Im Pflegebereich, der besonders von einem Fachkräftemangel betroffen ist, haben Bund, Kantone und OdA Gesundheit 2010 einen **Masterplan «Bildung Pflegeberufe»** lanciert. Dieser hatte zum Ziel, eine bedarfsgerechte Zahl von Ausbildungsplätzen zu schaffen, eine Bildungssystematik einzuführen und Massnahmen hinsichtlich ausländischer Arbeitskräfte zu ergreifen. Ein Bericht gibt Auskunft, inwiefern diese Ziele erreicht wurden (Bundesrat, 2016). Er weist insbesondere auf die Ausstellung von Diplomen auf sämtlichen Bildungsstufen hin, darunter die neuen Titel auf Sekundarstufe II (EFZ Fachfrau/Fachmann Gesundheit und AssistentIn Gesundheit und Soziales EBA). Die AutorInnen des Berichts sind der Ansicht, dass der Masterplan «mitgeholfen hat, die Ausbildungssituation im Gesundheitsbereich zu verbessern. [...] Die inländischen Abschlüsse in der beruflichen Grundbildung steigen an, auf Tertiärstufe werden die Anstrengungen fortgesetzt. Etliche Kantone haben in den letzten Jahren Ausbildungsverpflichtungen eingeführt. Grundlagen für die Förderung der betrieblichen Ausbildungsplätze stehen zur Verfügung. Ausbildungen im Pflegebereich werden auf allen Stufen der Bildungssystematik angeboten» (Bundesrat, 2016, S. 6).
- **Eine weitere Initiative** stammt ebenfalls aus dem Bereich der Pflege. Am 16. März 2011 reichte der SVP-Nationalrat F. Joder eine parlamentarische Initiative ein zur

«Gesetzlichen Anerkennung der Verantwortung der Pflege» mit der Forderung, das Krankenversicherungsgesetz KVG dahingehend anzupassen. Die Initiative zielte darauf ab, dem grossen Personalmangel und der hohen Fluktuation in der Pflege zu begegnen. Sie scheiterte im Parlament. Daraufhin lancierte der Berufsverband der Pflegefachfrauen und -fachmänner SBK-ASI am 17. Januar 2017 **eine eidgenössische Volksinitiative «für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)»**. Die Pflegeinitiative will eine «allen zugängliche Pflege von hoher Qualität [...], eine genügende Anzahl diplomierter Pflegefachpersonen für den zunehmenden Bedarf [...] sowie den Einsatz der Pflegefachleute entsprechend ihrer Ausbildung und ihren Kompetenzen».

## 10 Es gibt nur GewinnerInnen

**Was bringt eine verbesserte Ausbildungssituation in der Sozialen Arbeit? Das ist die Frage dieses Kapitels.**

### 10.1 Allgemeine Überlegungen

Da heute alle direkt Beteiligten und die gesamte Gesellschaft auf der Verliererseite stehen (siehe Kap. 8), können alle nur gewinnen, wenn sämtliche in der Sozialen Arbeit tätigen Personen einen entsprechenden Abschluss haben. Die Rechte der KlientInnen werden geschützt und sie kommen in den Genuss von hochwertigen und wirkungsvollen Leistungen. Die Fachpersonen der Sozialen Arbeit zweifeln nicht mehr an ihrer beruflichen Identität und können sich auf die Ausübung ihres Berufs und dessen Entwicklung konzentrieren. Die Arbeit der Kaderpersonen ist durch die Anstellung von motiviertem Personal – unter anderem dank Aufstiegsmöglichkeiten – beträchtlich erleichtert. Die BürgerInnen kennen die spezifischen Kompetenzen der Fachpersonen der Sozialen Arbeit und können informiert über das Sozialwesen mitbestimmen. Die politischen EntscheidungsträgerInnen stellen fest, dass eine qualitativ gute Soziale Arbeit allen zugutekommt und den sozialen Zusammenhalt nachhaltig fördert. Die Investition in Personalkosten (Ausbildung, Löhne) werden durch eine bessere Qualität und höhere Wirksamkeit mehr als kompensiert.

Auch wenn qualifiziertes Personal im Interesse aller ist, so können die diesbezüglichen Motive divergieren und miteinander in Konflikt geraten. So sind sich die Beteiligten nicht unbedingt einig darüber, ob wirtschaftliche Effizienz, hierarchische Organisation, Einsparungen oder doch eher Leistungsqualität und gesamtgesellschaftliche Wirkung Vorrang haben sollen. Die gezeigten Beispiele (Medizinal-, Gesundheits- und Psychologieberufe) zeigen jedoch, dass sich die beruflichen Qualifikationen im Interesse aller verbessern lassen, wenn sich denn die betroffenen Instanzen auf koordinierte Weise dafür einsetzen.

### 10.2 Qualifiziertes Personal ist wirksamer

Gegen die Qualifikation des Personals könnte ein gewichtiges Argument vorgebracht werden: Die Anstellung von qualifiziertem Personal sei teurer. Ob das stimmt? Eine vom Bundesamt für Sozialversicherungen BSV in Auftrag gegebene Studie zeigt im Detail, dass dieses Argument nicht fundiert ist, zumindest nicht im untersuchten Bereich der Krippen. Die Studie untersuchte die «wirtschaftliche Effizienz» von Krippen. Dabei wurden rund zwanzig Krippen in den Kantonen Waadt und Zürich untersucht. Da die Personalkosten in diesem Bereich hoch sind und die Qualität der Leistungen direkt mit den Qualifikationen



zusammenhängt, hat sich die Studie mit diesem Aspekt beschäftigt. Die 2007 und 2008 durchgeführte Studie zeigt, dass eine höhere Qualifikation nicht kostspieliger ist.

«Zudem handelt es sich beim Betreuungspersonal des Kantons Zürich mehrheitlich um Kleinkindererzieherinnen (Ausbildung auf Sekundarstufe II), während im Kanton Waadt hauptsächlich Sozialpädagoginnen mit Ausbildung auf Tertiärstufe angestellt sind (HF und FHS). [...] Der niedrigeren Betreuungsquote im Kanton Zürich stehen eine höhere Qualifikation und entsprechend höhere Löhne im Kanton Waadt gegenüber. Ausserdem liegt das durchschnittliche Lohnniveau im Kanton Waadt über jenem im Kanton Zürich, dies bei gleicher Qualifikation. Im Ergebnis liegen die durchschnittlichen Personalkosten pro belegtem Betreuungsplatz, trotz deutlicher struktureller Unterschiede, in beiden Kantonen auf einem ähnlichen Niveau» (Hölterhoff et al., 2009, S. IX).

Mit qualifiziertem Personal steigt die Qualität der Betreuung. Ebenso steigt die Arbeitszufriedenheit, wie eine Untersuchung bei 820 SozialarbeiterInnen aus 213 Sozialdiensten in 9 Kantonen im Jahr 2015 deutlich zeigt. Beschäftigte mit einem Masterabschluss sowie mit besseren Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten weisen eine signifikant höhere Arbeitszufriedenheit auf – sie können besser mit den anspruchsvollen Tätigkeiten umgehen, so die Studie (Pfiffner, 2017). Zufriedene Beschäftigte arbeiten besser, davon sind wir überzeugt.

Eine weitere Untersuchung kommt ebenfalls zum Schluss, dass mehr Qualität die «Effizienz» deutlich erhöht. Diese Untersuchung wurde bei zehn Sozialdiensten des Kantons Bern durchgeführt. Die effizientesten Dienste im Sinne des Aufwand-Ertrag-Verhältnisses wiesen eine höhere Ablösungs- und eine tiefere Wiederanmeldungsquote auf. Die Sozialarbeitenden wendeten öfters fachliche Diagnoseinstrumente an, verfügten über mehr personelle Ressourcen und die Fallbelastung war auffällig geringer (Iseli & Steger, 2015).

## **11 Unsere Forderung: Eine Ausbildung in Sozialer Arbeit bürgt für Qualität**

**Hier stellen wir die Kampagne von AvenirSocial «Eine Ausbildung in Sozialer Arbeit bürgt für Qualität» vor. Wir gehen auch auf die Grenzen dieser Kampagne ein, kommentieren die Forderungen im Einzelnen und schliessen ab mit den geplanten konkreten Aktionen.**

Die Fachpersonen der Sozialen Arbeit müssen ihre Arbeit auf wissenschaftlich fundiertes, empirisch erprobtes Wissen und Können gründen, um erfolgreich und zufriedenstellend arbeiten zu können. Sie brauchen eine gemeinsame Sprache, um gemeinsam den Beruf weiterzuentwickeln. Die wissenschaftlichen Grundlagen dazu liegen vor, ebenso wie diversifizierte, solide, anerkannte Ausbildungsstrukturen. Argumente dahingehend, dass der gesunde Menschenverstand, Menschenliebe und die eigene Lebenserfahrung genügen, um in der Sozialen Arbeit tätig zu sein, sind widerlegt und überholt. Sie waren allenfalls akzeptabel, als noch wenig sozialarbeitsrelevantes Wissen zur Verfügung stand und die Berufe im Allgemeinen wesentlich weniger ausdifferenziert waren als heute.

AvenirSocial verlangt, dass sämtliche in der Sozialen Arbeit tätigen Personen über einen entsprechenden (und nicht «gleichwertigen») Berufsabschluss verfügen, wie dies die Vorschriften in den verwandten Berufen verlangen. In einer ersten Phase geht es um den Grundsatz einer Ausbildung auf welcher Stufe auch immer; in einer zweiten Phase soll die

höchst mögliche Ausbildungsstufe angestrebt werden. Langfristig braucht es ein Bundesgesetz, das die Ausübung der Berufe der Sozialen Arbeit reglementiert.

### 11.1 Grenzen der Kampagne

Eine Reihe von Aspekten ist zwar mitentscheidend für die Qualität der Sozialen Arbeit, wir können aber in dieser Kampagne nicht auf alle eingehen. Erstens beruht Qualität nicht nur auf der Ausbildung des Personals, sondern ist wesentlich von den Arbeitsbedingungen, der Arbeitsbelastung, der Organisation des Sozialwesens, der Aufgabenteilung zwischen verschiedenen Fachpersonen und dem politischen Klima bestimmt (Vgl. Keller & Tabin, 2002). Zweitens ist die Frage der Ausbildungsstufen und ihrer prozentualen Verteilung unter dem Personal zentral für die Qualität. Die Sparwut im öffentlichen Dienst kann zur bevorzugten Anstellung von Personen mit weniger anspruchsvollen Ausbildungen und tieferen Löhnen führen. Drittens garantiert eine Grundausbildung nicht ein Berufsleben lang qualitativ hochstehende Arbeit. Weiterbildungen sind unabdingbar, um einen hohen Standard zu halten. Viertens ist jeder Ausbildungsgang verbesserungsfähig.

Wir wissen das alles. Jedoch kann keine Kampagne alles verändern. Wir fangen bei der Forderung nach einer Ausbildung für alle in der Sozialen Arbeit Beschäftigten an – eine Grundforderung.

### 11.2 Forderungen

Die Kampagne umfasst vier Forderungen. AvenirSocial verlangt von den politischen Instanzen auf Bundes-, Kantons- und Gemeindeebene sowie den Leitungsgremien der Einrichtungen des Sozialwesens vier Massnahmen zugunsten einer besseren Qualität der Leistungen der Sozialen Arbeit.

#### **1. Es werden ausschliesslich diplomierte Fachpersonen der Sozialen Arbeit oder Personen, die sich in einer entsprechenden Ausbildung befinden, angestellt.**

Der hohe Anteil von in der Sozialen Arbeit tätigen Personen ohne Abschluss ist ein Skandal, der niemandem nützt und allen schadet (siehe Kap. 8). AvenirSocial verlangt in einem ersten Schritt, dass alle in der Sozialen Arbeit angestellten Personen über eine entsprechende Ausbildung (und nicht eine «gleichwertige») verfügen, unabhängig auf welcher Stufe. In einem zweiten Schritt ist die höchste Bildungsstufe für möglichst viele Fachpersonen der Sozialen Arbeit anzustreben. Kein Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit (z. B. Kinderbetreuung oder Arbeit mit älteren Personen oder Schwerbehinderten) darf als Bereich gelten, in dem weniger anspruchsvolle Qualifikationen ausreichen.

#### **2. Berufsbegleitende Ausbildungen, Passerellen und Ergänzungsprüfungen für Personen mit vorgängigen Ausbildungsleistungen und Erfahrung werden gefördert.**

Die zahlreichen Personen, die heute ohne Ausbildung in Sozialer Arbeit tätig sind, sollen zu korrekten Bedingungen eine entsprechende Ausbildung nachholen können. Sie sind motiviert und ihre Erfahrung ist wertvoll. Eine Ausbildung in Sozialer Arbeit ermöglicht ihnen mehr berufliche Mobilität. Den Einrichtungen kommt ihre höhere Qualifikation in Form von grösserer Glaubwürdigkeit und besserer Wirkung zugute. Vorgängige Ausbildungsleistungen und Erfahrungen

dieser Personen müssen systematisch angerechnet werden im Sinne des heutigen Bildungssystems, welches die Ausbildung während des ganzen Lebens erleichtert und fördert.

### **3. Es werden genügend diplomierte Fachpersonen der Sozialen Arbeit ausgebildet.**

Der Ausbildungsrückstand ist beträchtlich, dazu kommen neue Bedürfnisse, die im Bereich der Sozialen Arbeit zu einem starken Fachkräftemangel führen (siehe Kap. 4.3 und 9). Es braucht mehr Ausbildungs- bzw. Studienplätze auf allen Ausbildungsstufen. Dies bedingt allenfalls eine teilweise Reorganisation der Ausbildungsgänge inklusive der Praktika.

### **4. Es werden Vorschriften erlassen, welche 100 % ausgebildete Fachpersonen der Sozialen Arbeit vorschreiben.**

Die bestehenden Vorschriften schreiben nur in Ausnahmefällen 100 % ausgebildete Fachpersonen der Sozialen Arbeit vor (siehe Kap. 5.2). Sie erlauben «gleichwertige» Ausbildungen und zahlreiche Ausnahmen. Dazu betreffen sie nur einzelne Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit. AvenirSocial verlangt in allen Feldern Ausbildungsanforderungen, die vorsehen, dass sämtliche Fachpersonen der Sozialen Arbeit über eine entsprechende Ausbildung verfügen. Längerfristig ist ein Bundesgesetz zur Ausbildung und Berufsausübung notwendig, welches auch die Fragen der Weiterbildung und der Berufsbezeichnungen regelt.

## **11.3 Aktionen**

Die Kampagne wird 2017 starten und ist vorerst auf drei Jahre hinaus geplant. Sie umfasst verschiedene Aktionen:

- Information und Sensibilisierung grundsätzlicher Art, um das Problem des hohen Anteils an unqualifiziertem Personal auch unter Sozialarbeitenden, Lehrpersonen, Arbeitgebenden und politischen Verantwortlichen bekannt zu machen. Mittel dazu sind unter anderem das vorliegende Grundlagendokument, Flyer, Diskussionsabende, Kommunikationsmittel von AvenirSocial (Fachzeitschriften *Actualité Sociale* und *SozialAktuell*, Newsletter, Website, soziale Netzwerke usw.), Website der Kampagne. Hauptsächliche Akteurin: nationale Geschäftsstelle;
- Kontakte zu nahestehenden Organisationen (Gewerkschaften, Berufsverbände, Nutzervereinigungen, ausgewählte soziale Einrichtungen) mit Bitte um Unterstützung der Kampagne. Hauptsächliche Akteurin: nationale Geschäftsstelle;
- Kontakte zu grossen sozialen Einrichtungen, Fachkonferenzen und Ämtern auf Bundes-, Kantons- und Gemeindeebene. Information, Austausch und Bitte um Unterstützung der Kampagne. AkteurInnen: Mitglieder, Sektionen und nationale Geschäftsstelle;
- Kontakte mit Lehranstalten und Schulen: Information, Austausch und Bitte um Unterstützung der Kampagne. AkteurInnen: Mitglieder, Sektionen und nationale Geschäftsstelle;

- Lancierung eines breiten Appells, der von Sozialarbeitenden und Nahestehenden und Einrichtungen sowie Erstunterzeichnenden unterschrieben wird. AkteurInnen: Mitglieder, Sektionen und nationale Geschäftsstelle;
- Presse: Pressekonferenzen bei allen wichtigen Etappen der Kampagne. Hauptsächliche Akteurin: nationale Geschäftsstelle;
- Briefe an Einrichtungen mit Protest bei der Publikation von Stelleninseraten, wenn «ähnliche» Ausbildung gesucht wird. Via bilaterale Kontakte von Sektionen und Mitgliedern;
- Lobbying bei Politikern (Bund, Kantone, Gemeinden) durch Mitglieder, Sektionen und nationale Geschäftsstelle;
- Nationale Tagung zum Thema. Hauptsächliche Akteurin: nationale Geschäftsstelle.

Nach dieser ersten Etappe werden neue Aktivitäten geplant werden.

## Abkürzungsverzeichnis

BA	Bachelor
BFS	Bundesamt für Statistik
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
DBSH	Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
FASe	Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle
FH	Fachhochschule
FHNW	Fachhochschule Nordwestschweiz
FKI	Fachkräfteinitiative des Bundes
HF	Höhere Fachschule
IASSW	International Association of Schools of Social Work
IFSW	International Federation of Social Workers
IVSE	Interkantonale Vereinbarung für soziale Einrichtungen
LSMV	Verordnung über die Leistungen des Bundes im Straf- und Massnahmenvollzug
MA	Master
OdAS	Organisation der Arbeitswelt Soziales
OdASanté	Nationale Dachorganisation der Arbeitswelt Gesundheit
PAVO	Verordnung über die Aufnahme von Pflegekindern
SASSA	Fachkonferenz Soziale Arbeit der Fachhochschulen Schweiz
SavoirSocial	Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SBK	Berufsverband der Pflegefachfrauen und -fachmänner
SBN	Schweizerische Berufsnomenklatur
SBS/ASPAS	Schweizerischer Berufsverband Soziale Arbeit
SE	Strukturerhebung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft, Secrétariat d'État à l'économie
SIT	Syndicat interprofessionnel des travailleurs et travailleuses, Genève
SKOS	Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe
SODK	Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und -direktoren
SP	Sozialdemokratische Partei
SPAS	Schweizerische Plattform der Ausbildungen im Sozialbereich
STATENT	Statistik der Unternehmensstruktur
SUPSI	Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana
SVP	Schweizerische Volkspartei
VDK	VolkswirtschaftsdirektorInnenkonferenz
VPOD/SSP	Verband des Personals öffentlicher Dienste
WBF	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung

## Literaturverzeichnis

- B, S, S. (2016). *Beschäftigung und Produktivität im Sozialbereich. Schlussbericht. Beiträge zur Sozialen Sicherheit. Forschungsbericht 16/16*. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen BSV.
- Bellamy, J. L., Bledsoie, S. E. & Mullen, E. J. (2010). Evidenzbasierte Sozialarbeitspraxis – Konzepte und Probleme der Implementation. In: H.-U. Otto, A. Polutta & H. Ziegler (Hrsg.), *What Works – Welches Wissen braucht die Soziale Arbeit?* (S. 29–62). Opladen, Farmington Hills: Budrich.
- BFS (2003). *Handbuch zur Berufsdatenbank*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- BFS (2011). *Bildungsabschlüsse 2010, Sekundarstufe II und Tertiärstufe*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- BFS (2014). *Personnes actives occupées qui exercent des professions de l'assistance sociale et de l'éducation. Strukturhebung, 2012*. Auskunftsdienst Strukturhebung. Auszug auf Anfrage, 14.11.2014. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- BFS (2016). *Strukturhebung 2014*. Auszug auf Anfrage, 14.4.2016. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- BFS (2016b). *Bildungsabschlüsse 2015*. Bundesamt für Statistik > Themen > Bildung, Wissenschaft > Detaillierte Daten > Sekundarstufe und Tertiärstufe > Bildungsabschlüsse. Konsultiert am 30. Juli 2016.
- BFS (2016c). *Statistik der Berufsmaturität 2009*. Auszug auf Anfrage, 17.8.2016. Lernstat, Sektion Bildungsprozess. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- Bonvin, J.-M. & Rosenstein, E. (2010). Jenseits evidenzbasierter Steuerungsmodelle: Kognitive Rahmen und ihre normativen Implikationen in «Steuerungsmodellen zur sozialen Integration». In: H.-U. Otto, A. Polutta & H. Ziegler (Hrsg.), *What Works – Welches Wissen braucht die Soziale Arbeit?* (S. 245–266). Opladen, Farmington Hills: Budrich.
- Bundesrat (30. September 2009). *Botschaft 09.075 zum Psychologieberufsgesetz*.
- Bundesrat (Januar 2016). *Schlussbericht Masterplan «Bildung Pflegeberufe». Bericht des Bundesrats in Erfüllung der Postulate Heim 10.3127 und 10.3128 vom 16. März 2010 und der Motion Fraktion CVP/IEV/IGlp 11.3889 vom 29. September 2011*. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI.
- Couturier, Y. & Carrier, S. (2003). Pratiques fondées sur les données probantes en travail social : un débat émergent. *Nouvelles pratiques sociales*, 16 (2), pp. 68–79.
- DGSA (2016). *Kerncurriculum Soziale Arbeit. Eine Positionierung der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit*. [www.dgsainfo.de/ueber-uns/kerncurriculum-soziale-arbeit/](http://www.dgsainfo.de/ueber-uns/kerncurriculum-soziale-arbeit/)
- Domaine Travail social (2013). *Perméabilité entre les formations dans le domaine du travail social*. Delémont: Haute école spécialisée Suisse-occidentale HES-SO.

Frey, M., Braun, N., Waeber, P. (2011). *Fachkräftesituation im Sozialbereich. Auswertungen anhand des Indikatorensystems Fachkräftemangel. Schlussbericht*. Olten und Basel: SavoirSocial und B, S, S.

FSP (undatiert). *Geschichte des PsyG. Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen*. [www.psychologie.ch](http://www.psychologie.ch) > Politik & Recht. Konsultiert am 28.4.2016.

Gabrel, P.-E. (2011). *Enquête Tripartite-FORs 2008 sur la situation de l'emploi dans le domaine social en Suisse romande. Rapport final*. Lausanne: Haute école de travail social et de la santé EESP et ORTRA-FORs romande.

Girod, R. (2002). Action sociale. In: J.-P. Fragnière & R. Girod (Éds.), *Dictionnaire suisse de politique sociale* (p. 19). Lausanne: Réalités sociales.

Günder, R. et al. (2004). Methodisches Handeln in der stationären Erziehungshilfe. Ergebnisse einer Studie. *Unsere Jugend. Die Zeitschrift für Studium und Praxis der Sozialpädagogik*, 1, S. 14–21.

Hölterhoff, M., Biedermann, M., Laufer, D., Matuschke, M. (Februar 2009). Analyse und Vergleich der Kosten von Krippenplätzen anhand einer Vollkostenrechnung. Forschungsbericht 3/09. *Aspekte der Sozialen Sicherheit*. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.

Husi, G. & Villiger, S. (2012). *Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Soziokulturelle Animation: Forschungsergebnisse und theoretische Reflexionen zur Differenzierung Sozialer Arbeit*. Luzern: Interact.

IFSW/IASSW (2007). Global Standards for the Education and Training of the Social Work Profession. *Supplement of isw, volume 50/2007*. Los Angeles, London: SAGE-Publications, p. 12–41.

Insos Schweiz, Curaviva Schweiz (Dezember 2014). *Zielsetzungen für die Bildung des Fachpersonals in Institutionen für Menschen mit Beeinträchtigung*. [www.insos.ch](http://www.insos.ch); [www.curaviva.ch](http://www.curaviva.ch).

Iseli, D. & Steger, S. (2015). Widerspruch oder Synergie? Zur Kosteneffizienz und Qualität von Sozialdiensten. In: *SozialAktuell*, 7/8, S. 21–23.

IWSB Institut für Wirtschaftsstudien Basel (2016). *Fachkräfte- und Bildungsbedarf für soziale Berufe in ausgewählten Berufsfeldern des Sozialbereichs. Schlussbericht 14. Juni 2016*. Olten: SavoirSocial.

Keller, V. (2005). *Aider et contrôler, les controverses du travail social*. Lausanne: eesp.

Keller, V. (2016). *Manuel critique de travail social*. Lausanne: eesp; Genève: ies.

Keller, V. & Tabin, J.-P. (2002). *La charge héroïque. Missions, organisations et modes d'évaluation de la charge de travail dans l'aide sociale en Suisse romande*. Lausanne: eesp.

Kessl, F. & Klein, A. (2010). Das Subjekt in der Wirkungs- und Nutzerforschung. In: H.-U. Otto, A. Polutta & H. Ziegler (Hrsg.), *What Works – Welches Wissen braucht die Soziale Arbeit?* (S. 63–82). Opladen, Farmington Hills: Budrich.

Knupfer, C., Vogel, U., Affolter, K. (2005). *Erwartungen der Arbeitgebenden an das sozialarbeiterisch tätige Personal in der Sozialhilfe und die Berufsausbildungen. Bericht zur Befragung bei den SKOS-Mitgliedern*. Bern: SKOS.

Kurth, M. (2017). *25 ans de réformes fiscales, 25 ans de réformes des assurances sociales : une comparaison. Dossier du mois*. Yverdon-les-Bains : Artias.

Maus, F., Nodes, W., Röh, D. (2010). *Schlüsselkompetenzen der Sozialen Arbeit für die Tätigkeitsfelder Sozialarbeit und Sozialpädagogik*. Schwalbach: Wochenschauverlag.

Mösch, P. & Pärli, K. (2013). *Datenschutz in der Sozialen Arbeit. Eine Praxishilfe zum Umgang mit sensiblen Personendaten*. Bern: AvenirSocial.

Pfiffner, R. (2017). Lust oder Frust? Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit in Sozialen Diensten. *SozialAktuell, 1*, S. 30–31.

Rose, B. & Wulf-Schnabel, J. (2013). Von der Schwierigkeit, die Lohnarbeitsverhältnisse zum Thema zu machen. *Soziale Arbeit als Lohnarbeit. Widersprüche, 128*, S. 87–109.

SBFI (Juni 2014). *Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene. Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung*. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation.

SBFI (2016). *Liste der reglementierten Berufe/Tätigkeiten in der Schweiz im Falle der Niederlassung oder Dienstleistungserbringung*. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation.

SBFI (September 2016). *Reglementierung der Berufe im Bereich Soziale Arbeit*. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation.

SBS/ASPAS (8.8.2000). *Projekt Berufsregister für Soziale Arbeit*. Bern: AvenirSocial. Archive.

SBS/ASPAS (15.9.2000). *2. Entwurf z. Hd. der Fachkommission Berufspolitik*. Bern: AvenirSocial. Archive.

Schmocker, B. (2014). Das dritte Mandat. Eine menschengerechte Gesellschaft bedarf der Sichtweise der Sozialen Arbeit. *SozialAktuell, 12*, S. 17–19.

Schmocker, B. (2016a). Versuch über die Prinzipien der Sozialen Arbeit. In: U. Merten & P. Zängl (Hrsg.), *Ethik und Moral in der Sozialen Arbeit. Wirkungsorientiert – kontextbezogen – habitusbildend*. Leverkusen: Budrich.

Schmocker, B. (2016b). Kompetenzen zum prinzipiengeleiteten Argumentieren in der Sozialen Arbeit. In: U. Merten & P. Zängl (Hrsg.), *Ethik und Moral in der Sozialen Arbeit. Wirkungsorientiert – kontextbezogen – habitusbildend*. Leverkusen: Budrich.

Schweizerischer Fonds für Kinderschutzprojekte (2012). *Kinderschutzsysteme. Ein internationaler Vergleich der Good Practice aus fünf Ländern (Australien, Deutschland, Finnland, Schweden, Grossbritannien) mit Schlussfolgerungen für die Schweiz. Zusammenfassung der Empfehlungen*. Zürich: Schweizerischer Fonds für Kinderschutzprojekte.



SECO (Juni 2015). *Fachkräfteinitiative. Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen. Bericht des Bundesrats*. Bern: Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF); Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

SKOS (April 2006). *Empfehlungen der SKOS zu Handen der Ausbildungen und Arbeitgebenden für eine praxisorientierte Ausbildung in Sozialer Arbeit mit Schwerpunkt öffentliche Sozialhilfe*. Bern: SKOS.

SP (April 2015). *Für eine moderne und gerechte Sozialhilfe. Lösungsvorschläge der SP. Grundlagenpapier zur Sozialhilfe*. Bern: Sozialdemokratische Partei Schweiz.

Staub-Bernasconi, S. (2017). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Soziale Arbeit auf dem Weg zu kritischer Professionalität*. Berlin: Budrich.

SVP (Juni 2015). *Missbrauch und ausufernde Sozialindustrie stoppen. Positionspapier*. Bern: Schweizerische Volkspartei.

WBF (2014). *Bericht über die Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens zum Vorentwurf zu einem Bundesgesetz über die Gesundheitsberufe (GesBG)*. Bern: Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF.

**Anhang –  
AUFSTELLUNG DER AUSBILDUNGSANFORDERUNGEN IN  
VERSCHIEDENEN ARBEITSFELDERN DER SOZIALEN ARBEIT**

Eigene Recherche, 2017

Methodologische Fragen und Kommentare siehe Kapitel 5.2

# 1 Heime

## 1.1 Heime, Schweiz

### Ausbildungsanforderungen

Eine interkantonale Vereinbarung kontrolliert eine grosse Zahl von Einrichtungen, die in vier Bereiche eingeordnet werden: A) stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche; B) Einrichtungen für erwachsene Menschen mit Beeinträchtigungen; C) stationäre Angebote im Suchtbereich und D) Einrichtungen der externen Sonderschulung (IVSE).

#### *Stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche (Bereich A)*

«Mindestens zwei Drittel des erzieherisch und beraterisch tätigen Personals verfügen über eine abgeschlossene Ausbildung in sozialer Arbeit (Sozialpädagogik, Sozialarbeit, soziokulturelle Animation beziehungsweise Pädagogik oder Psychologie) an einer höheren Fachschule, Fachhochschule oder Hochschule [...]» (Art. 5.1.b). «In stationären Einrichtungen, die schwerpunktmässig Kinder im Vorschulalter oder Kinder und Jugendliche mit Behinderungen aufnehmen, können bei den Ausbildungsvoraussetzungen des Personals Ausbildungsabschlüsse anerkannt werden, die den Anforderungen von Artikel 5.1 Buchstabe b. nicht entsprechen, sofern sie bereichsspezifisch auf die Erziehungs- und Betreuungsarbeit ausgerichtet sind» (Art. 5.2).

#### *Einrichtungen für erwachsene Menschen mit Beeinträchtigungen (Bereich B)*

«In Werkstätten verfügt mindestens die Hälfte der Betreuungspersonen über einen eidgenössisch anerkannten Ausbildungsabschluss [...]» (Art. 6.2.a). «In Wohnheimen und anderen betreuten kollektiven Wohnformen sowie in Tagesstätten verfügt mindestens die Hälfte der Betreuungspersonen über einen eidgenössisch anerkannten Ausbildungsabschluss [...]» (Art. 6.2.b).

Folgende Berufe mit Abschlüssen von Hochschulen (Fachhochschulen und Universitäten) sind dem Sozial- oder Gesundheitsbereich zuordenbar: Sozialpädagogik, Pflege, Physiotherapie, Heilpädagogik, Ergotherapie, Sozialarbeit, angewandte Psychologie, Sozialpolitik, Soziologie, Sozialwissenschaften, Heilpädagogik, Sonderpädagogik, Psychologie (Erste Interpretationshilfe S. 6).

### Reglemente

- Interkantonale Vereinbarung für soziale Einrichtungen (IVSE) vom 13. Dezember 2002 der SODK;
- Rahmenrichtlinie IVSE in Bezug auf die Qualitätsanforderungen vom 1. Dezember 2005;
- Erste Interpretationshilfe der SKV IVSE vom 29. Oktober 2010: Qualitätsanforderungen an das Fachpersonal in Einrichtungen für erwachsene Personen (Bereich B IVSE).

### Typ

Interkantonale Vereinbarung

## 1.2 Erziehungseinrichtungen (sog. Justizheime), Schweiz

### Ausbildungsanforderungen

Das Bundesamt für Justiz gewährt Betriebsbeiträge an Einrichtungen für den Vollzug von Strafen und Massnahmen für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene (Erziehungseinrichtungen, sog. Justizheime). Die Ausbildung des Personals ist eine Bedingung für die Subvention.

«Mindestens drei Viertel des erzieherisch tätigen Personals verfügen über eine anerkannte Ausbildung im Sinne von Artikel 3, [...]. In Ausnahmefällen kann vorübergehend von der Erfüllung der Dreiviertelsquote abgesehen werden, wenn mindestens zwei Drittel des erzieherisch tätigen Personals über eine anerkannte Ausbildung verfügen» (Art. 1 Abs. 2f LMSV).

«Folgende Ausbildungen werden anerkannt: a. begonnene berufsbegleitende oder abgeschlossene Ausbildung in sozialer Arbeit (Sozialpädagogik, Sozialarbeit, soziokulturelle Animation) an einer höheren Fachschule oder einer Fachhochschule; b. für die Aufgabe in der Erziehungseinrichtung geeignete abgeschlossene universitäre Ausbildung oder eine gleichwertige Ausbildung, mit einer berufsfeldspezifischen Tätigkeit nach Studienabschluss von mindestens sechs Monaten im stationären Bereich als Erzieherin oder Erzieher» (Art. 3 LMSV).

#### Reglement

Verordnung über die Leistungen des Bundes im Straf- und Massnahmenvollzug (LSMV) vom 21. November 2007.  
Stand 1. Januar 2016.

#### Typ

Eidgenössische Verordnung

### 1.3 Betreuung von Kindern in Einrichtungen, Schweiz

#### Ausbildungsanforderungen

Die Betreuung von Kindern in Einrichtungen ist bewilligungspflichtig, die Bewilligung erteilt der Kanton. Es geht um Einrichtungen, die tags- und nachtsüber Kinder zur Erziehung, Betreuung, Ausbildung, Beobachtung und Behandlung sowie Kinder unter 12 Jahren tagsüber regelmässig zur Betreuung aufnehmen (Kinderkrippen, Kinderhorte und dgl.).

Im Bewilligungsgesuch müssen unter anderem «Personalien und Ausbildung des Leiters, Anzahl und Ausbildung der Mitarbeiter» (Art. 14. Abs. 1c PAVO) angegeben werden. Die Bewilligung wird erteilt, wenn «der Leiter und seine Mitarbeiter nach Persönlichkeit, Gesundheit, erzieherischer Befähigung und Ausbildung für ihre Aufgabe geeignet sind und die Zahl der Mitarbeiter für die zu betreuenden Minderjährigen genügt» (Art. 15 Abs. 1b PAVO). Die Kantone können genau definierte Standards herausgeben.

#### Reglement

Verordnung über die Aufnahme von Pflegekindern (PAVO) vom 19. Oktober 1977.

#### Typ

Eidgenössische Verordnung

### 1.4 Heime, Kanton Bern

#### Ausbildungsanforderungen

Heime und private Haushalte, welche betreuungsbedürftige Personen aufnehmen (Unterkunft, Verpflegung, Betreuung, Pflege), bedürfen einer Bewilligung. Die Ausbildung des Personals wird dabei in Betracht gezogen.

«1. Der Personalbestand ist bezüglich Zahl und beruflicher Qualifikation auf die Betreuungs- und Pflegebedürfnisse der aufzunehmenden Personen abzustimmen. 2. Die Bewilligungsbehörde legt Mindestbestände an Fach- und Hilfspersonal fest. 3. In Heimen für Kinder und Jugendliche müssen in der Regel mindestens zwei Drittel des erzieherisch tätigen Personals über eine abgeschlossene Ausbildung im pädagogischen, sozialpädagogischen, heilpädagogischen oder psychosozialen Bereich verfügen» (Art. 9 HEV).

#### Reglement

Verordnung über die Betreuung und Pflege von Personen in Heimen und privaten Haushalten (Heimverordnung, HEV) vom 18.09.1996, Kanton Bern. Stand 01.01.2017.

#### Typ

Kantonale Verordnung

## 1.5 Stationäre Einrichtungen der Suchthilfe, Kanton Bern

### Ausbildungsanforderungen

Stationäre Einrichtungen der Suchthilfe unterstehen der HEV des Kantons Bern (Heime Kanton Bern, siehe oben) und den Vorgaben der IVSE (Heime Schweiz, siehe oben).

«Als Fachpersonen anerkannt werden Mitarbeitende, die eine eidgenössisch anerkannte und abgeschlossene Ausbildung in den Disziplinen Soziale Arbeit, Pädagogik, Pflege oder Psychologie, mindestens auf Sekundarstufe 2 vorweisen [...]. Mitarbeitende ohne anerkannte Berufsausbildung in den Disziplinen Soziale Arbeit, Pädagogik, Pflege, Psychologie werden als Fachpersonen mit beruflicher Grundbildung anerkannt, sofern sie mindestens folgende Voraussetzungen erfüllen: a) Berufsabschluss auf Sekundarstufe 2, b) 5 Jahre Arbeitserfahrung (Vollzeitäquivalenz) im Bereich Betreuung, Therapie, Pflege oder Arbeitsagogik, c) mindestens 30 Tage Fachweiterbildung (Fachbereiche Soziale Arbeit, Pädagogik, Pflege, Psychologie)» (Ziffer 3 Betriebsbewilligung).

*Es gelten folgende Mindestquoten (Ziffer 4 Betriebsbewilligung):*

Stationäre Therapie: mindestens zwei Drittel des Betreuungspersonals sind anerkannte Fachpersonen. Mindestens die Hälfte des Fachpersonals weist Ausbildungsabschlüsse auf Tertiärstufe auf.

Betreutes Wohnen mit/ohne Beschäftigung: Mindestens die Hälfte des Betreuungspersonals sind anerkannte Fachpersonen. Mindestens ein Drittel des Fachpersonals weist Ausbildungsabschlüsse auf Tertiärstufe auf.

#### Reglement

Betriebsbewilligung für stationäre Institutionen für erwachsene Personen mit Sucht- und psychosozial bedingtem Betreuungsbedarf. Richtlinien betreffend Stellenplan, Qualitätsanforderungen an das Fachpersonal und Fachpersonalquote. 1. Juli 2013. Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern.

#### Typ

Kantonale Richtlinien

## 1.6 Etablissements socio-éducatifs (ESE), canton de Vaud

### Ausbildungsanforderungen

Les établissements socio-éducatifs (ESE) pour personnes en situation de handicap et personnes en grandes difficultés sociales offrent de l'hébergement, des structures intermédiaires et des ateliers. Les ESE sont contrôlés lors d'inspections pour le subventionnement. Ce contrôle se fonde, entre autres, sur des recommandations en matière de formation du personnel. Ces recommandations sont formalisées dans une grille d'évaluation (référence) sans force obligatoire.

« Le Canton émet des recommandations concernant les qualifications requises, en termes de proportion, dans le domaine socio-éducatif, des niveaux secondaire II et tertiaire pour les ESE [...]. A cet effet, il établit des « cadres de référence » (PSH2011, p. 31). « Le Canton facilite l'accès à une qualification professionnelle, [...] [veille à ce que le canton] bénéficie d'une offre de formation de base et continue adéquate, [...] » (PSH2011, p. 30).

Recommandation pour les ESE : au minimum 50 % de personnel est formé au niveau tertiaire (ES et HES), jusqu'à 50 % d'employés ont un CFC d'assistant socio-éducatif et au maximum 20 % de personnel est sans formation (Grille d'évaluation, Norme 5.).

#### Reglemente

- Plan Stratégique Handicap 2011 (PSH2011). Document provisoire, juin 2010. Département de la santé et de l'action sociale canton de Vaud (DSAS), Service de prévoyance et d'aide sociales (SPAS);
- Grille d'évaluation, document interne à la Coordination interservices de visites en établissements sanitaires et sociaux (CIVESS). (informations SPAS, 21 décembre 2016).

#### Typ

Empfehlungen durch Beschluss  
Regierungsrat

## 2 Familienergänzende Kinderbetreuung

### 2.1 Kindertagesstätten, Schweiz

#### Ausbildungsanforderungen

Kibesuisse gibt Richtlinien für die gesamte Einrichtung betr. die Anzahl Kinder, die eine Person unmittelbar betreuen kann, heraus. Je jünger die Kinder, desto mehr Personal wird empfohlen. Der empfohlene Verteilschlüssel der Ausbildungen ist folgender (Beispiele der obersten und untersten Altersgruppe (kibesuisse S. 10):

Kinder bis 1,5 Jahre: 3 Kinder pro FaBe, 3,9 pro KindererzieherIn HF, 2,1 pro Assistenzpersonal und Lernende, 1,5 pro VorpraktikantIn;

Kinder ab 6 Jahren: 12 pro FaBe, 15,6 pro HF, 8,4 pro Assistenz, 6 pro VorpraktikantIn.

#### Reglement

Richtlinien für die Betreuung von Kindern in Kindertagesstätten. Ausgabe 2016. Kibesuisse.

#### Typ

Richtlinien Schweizerischer privater Verband



## 2.2 Petite enfance, canton de Genève

### Ausbildungsanforderungen

Pour obtenir l'autorisation d'ouvrir une structure d'accueil, des normes de qualification du personnel doivent être respectées, entre autres exigences. Ces normes sont les suivantes.

Le personnel éducatif encadrant les enfants doit respecter « une proportion de 60 % d'éducatrices et éducateurs de l'enfance titulaires d'un diplôme d'une école supérieure et de 40 % de titulaires d'un certificat fédéral de capacité d'assistantes et d'assistants socio-éducatifs. Les éducatrices et éducateurs auxiliaires ou aides au bénéfice d'un titre du niveau secondaire II achevé peuvent être admis. La reconnaissance des personnes en voie de formation en tant que personnel éducatif encadrant les enfants est également possible. Le département en précise les conditions par voie de directive. Une proportion de 50 % d'éducatrices et éducateurs de l'enfance titulaires d'un diplôme d'une école supérieure peut être temporairement tolérée en cas de pénurie de cette catégorie de personnel » (art. 9 RSAPE).

#### Reglemente

- Loi sur les structures d'accueil de la petite enfance et sur l'accueil familial de jour (LSAPE) vom 14. November 2003, Kanton Genf;
- Reglement sur les structures d'accueil de la petite enfance et sur l'accueil familial de jour (RSAPE) vom 21. Dezember 2005.

#### Typ

Kantonales Gesetz und Reglement

## 2.3 Kinderbetreuung, Kanton Zürich

### Ausbildungsanforderungen

Beide Richtlinien schreiben vor, dass in jeder Gruppe (Krippe) bzw. in der Einrichtung (Hort) mindestens eine ausgebildete Betreuungsperson anwesend sein muss. Da jedoch die Grösse der Gruppe bzw. der Einrichtung variabel ist, ist der Verteilschlüssel von ausgebildetem und nicht ausgebildetem Personal nicht eruierbar.

#### *Krippen*

«Eine Kindergruppe hat in der Regel elf Plätze. [...] In jeder Kindergruppe ist immer mindestens eine ausgebildete Betreuungsperson anwesend. Bei Gruppen mit mehr als sieben Plätzen muss immer mindestens eine zweite Betreuungsperson anwesend sein» (Krippenrichtlinien, Ziffer 3.2 und 3.3). Als ausgebildete Betreuungspersonen gelten Fachfrau/-mann Betreuung EFZ Fachrichtung Kinderbetreuung, KindererzieherIn HF und KleinkindererzieherIn. Bei allen andern Abschlüssen – z. B. universitäre Abschlüsse, Lehrpersonen, aber auch SozialarbeiterIn FH, SozialpädagogIn FH oder soziokulturelle AnimatorIn FH – müssen das «ausreichende Fachwissen sowie die ausreichende Erfahrung» zusätzlich geprüft werden (Ziffer A 2 Anhang A Krippenrichtlinien).

#### *Schulergänzende Betreuung (Horte)*

«Im Kinderhort ist jederzeit eine ausgebildete Betreuungsperson anwesend» (Ziffer 2.2.3 Hortrichtlinien), die über eine von der Bildungsdirektion anerkannte Ausbildung verfügt (Ziffer 2.3.1). Die Liste der anerkannten Ausbildungen umfasst: SozialarbeiterIn (FH), HeimleiterIn (HF), SozialpädagogIn (HF, FH), Bachelor of Arts in Vermittlung von Kunst und Design, Lehrdiplom oder Fähigkeitszeugnis, KindergärtnerIn mit anerkanntem Diplom, HortnerIn mit anerkanntem Diplom, FaBe und alle als gleichwertig anerkannten Titel, Ausbildungen, die der stufengemässen Anwendung der Ausbildungsanforderungen in den Krippenrichtlinien entsprechen (Ausbildungsanforderungen).

#### **Reglemente**

- Richtlinien über die Bewilligung von Kinderkrippen (Krippenrichtlinien) vom 5. September 2014, Bildungsdirektion Kanton Zürich;
- Richtlinien über die Bewilligung von Kinderhorten (Hortrichtlinien) vom 4. Juni 2007, Bildungsdirektion Kanton Zürich;
- Ausbildungsanforderungen an ausgebildete Personen im Bereich schulergänzende Betreuung. Januar 2015, Bildungsdirektion Kanton Zürich.

#### **Typ**

Kantonale Richtlinien

## 2.4 Kinderbetreuung, Stadt Schaffhausen

### Ausbildungsanforderungen

#### *Kinderbetreuung im Vorschulalter*

«Einrichtungen für Kinder im Vorschulalter, die mehr als 5 Kinder sowie Einrichtungen mit Kindergarten- und Schulkindern, die mehr als 8 Kinder regelmässig betreuen, müssen von einer ausgebildeten Betreuungsperson geleitet werden (Mittagstische ausgenommen)» (Art. 5 Betriebsreglement).

«Als ausgebildete Betreuungspersonen für den Vorschulbereich gelten KleinkinderzieherInnen/Kleinkinderzieher. Für die Betreuung von Kindergartenkindern und schulpflichtigen Kindern gelten Hortnerinnen und Hortner, die das zürcherische Kindergarten- und Hortseminar, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, oder eine gleichwertige Ausbildung absolviert haben, als ausgebildet. Ausbildungen in verwandten sozialen und pädagogischen Berufen gelten nach ausgewiesener Erfahrung als gleichwertig» (Art. 9 Betriebsreglement).

#### **Reglement**

Betriebsreglement über die familienergänzende Kinderbetreuung vom 25. Oktober 2005, Stadtrat Schaffhausen.

#### **Typ**

Städtisches Reglement

## 2.5 Familienergänzende Kinderbetreuung und offene Kinder- und Jugendarbeit, Kanton Bern

### Ausbildungsanforderungen

Familienergänzende Kinderbetreuung ist aufsichtspflichtig. Die Ausbildung des Personals ist ein Aspekt davon. Die Anzahl ausgebildeter Betreuungspersonen hängt von der Anzahl Plätze ab. Mindestens die Hälfte der anwesenden Betreuungspersonen muss ausgebildet sein (Art. 16 ASIV).

«Als ausgebildete Betreuungspersonen gelten Personen mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis als Fachfrau oder Fachmann Betreuung (Fachrichtung Kinderbetreuung) oder einer anderen gleichwertigen Ausbildung. Betreuungspersonen ohne pädagogische oder sozialpädagogische Ausbildung müssen über Erfahrung und Grundkompetenzen im Umgang mit Kindern verfügen» (Art. 18 ASIV).

#### **Reglement**

Verordnung über die Angebote zur sozialen Integration (ASIV) vom 02.11.2011. Stand 01.01.2017, Kanton Bern.

#### **Typ**

Kantonale Verordnung

## 2.6 Accueil de jour des enfants, canton de Vaud

### Ausbildungsanforderungen

Une importante révision de la Loi sur l'accueil de jour des enfants (LAJE) du 20 juin 2006, votée par le Grand Conseil vaudois en janvier 2017 (projet de loi du 17 février 2016), vise à développer l'accueil de jour sur l'ensemble du territoire vaudois pour les enfants de la naissance à la fin de la scolarité obligatoire, notamment en développant l'offre en place de crèches et garderies et en offrant un accueil parascolaire exigé par Harmos et par un nouvel article de la Constitution vaudoise (Article 63a sur l'accueil parascolaire).

Les directives d'application de la LAJE révisée sont en cours d'élaboration, de nombreux éléments ne sont dès lors pas encore connus. En référence à l'exposé des motifs du projet de révision (EMPL, février 2016), on peut retenir certains éléments pour les deux dispositifs, celui du préscolaire et du parascolaire (cf. ci-dessous).

#### Reglement

Exposé des motifs et projet de loi modifiant la loi du 20 juin 2006 sur l'accueil de jour des enfants (LAJE) (EMPL).  
Février 2016, Canton de Vaud.

#### Typ

Bericht der Regierung zu kantonaler Gesetzesrevisionsvorlage

## 2.7 Accueil de jour préscolaire, canton de Vaud

### Ausbildungsanforderungen

Le nombre de personnes encadrantes présentes est fixé en fonction de l'âge des enfants présents (art. 1.2. Directives). Les encadrant-e-s comprennent du personnel au bénéfice d'un titre professionnel reconnu (tertiaire et secondaire II) et du personnel auxiliaire (sans titre reconnu dans le domaine de l'éducation de l'enfance). La répartition est identique dans toutes les tranches d'âge.

La loi révisée prévoit un « assouplissements » (une baisse) des normes d'encadrement en comparaison de la pratique actuelle. Voici les éléments les plus saillants selon nous figurant dans l'EMPL : L'exigence du taux de personnel formé est nouvellement de 80 % pour 20 % d'auxiliaires (précédemment : 80 à 100 % de personnel formé selon les Directives). Le personnel se répartira nouvellement de 50 % de titulaires d'un diplôme du secondaire II au maximum pour 50 % du tertiaire au minimum, alors que cette répartition était précédemment de 1/3 de personnel de niveau secondaire II maximum pour 2/3 de personnel de niveau tertiaire ; Possibilité pour l'Office de l'accueil de jour des enfants d'accorder des dérogations à l'exigence de 80 % de personnel formé en éducation de l'enfance pour tenir compte de situations exceptionnelles (p. ex. importantes difficultés de recrutement) ; Autoriser la direction d'une structure de décider de dérogations du taux d'encadrement, de qualification du personnel et du surnombre d'enfants « pour une durée maximale d'un mois » (nouvelle compétence) ; Possibilité de diminuer les exigences de formation pour les directions des structures ; Reconnaître des formations tertiaires hors secteur enfance comme des formations équivalentes par le biais de formations passerelles (EMPL, p. 42 s.).

#### Reglemente

- Loi sur l'accueil de jour des enfants (LAJE) du 20 juin 2006 ;
- Exposé des motifs et projet de loi modifiant la loi du 20 juin 2006 sur l'accueil de jour des enfants (LAJE) (EMPL). Février 2016, Canton de Vaud ;
- Directives pour l'accueil de jour des enfants. Accueil collectif de jour préscolaire. Cadre de référence et référentiels de compétences. 01.02.2008. Département de la formation, de la jeunesse et de la culture, Service de protection de la jeunesse, canton de Vaud.

#### Typ

Kantonales Gesetz und Richtlinien

## 2.8 Accueil de jour parascolaire, canton de Vaud

### Ausbildungsanforderungen

Les structures parascolaires concernent les enfants de l'école primaire (6 à 12 ans). La LAJE révisée accorde aux communes la compétence de fixer le taux d'encadrement. Toutefois, afin de garantir une égalité de traitement, l'EMPL prévoit que l'Office de l'accueil de jour des enfants continue d'édicter des cadres de référence, ceci en collaboration avec un établissement intercommunal. En attendant que ces cadres soient édictés, le dispositif actuel reste en vigueur, à savoir :

Le taux d'encadrement éducatif des enfants accueillis est fixé en fonction de l'âge des enfants présents. Lorsque le nombre d'enfants exige deux encadrantes présentes, l'une est une professionnelle et l'autre est une auxiliaire (art. 1.2 Directives).

Est considéré comme du personnel professionnel le personnel au bénéfice d'un titre professionnel reconnu dans le domaine de l'enfance : diplôme du tertiaire ou titulaire de l'enseignement public préscolaire ou primaire reconnu par l'autorité cantonale ou la CDIP, ainsi que les personnes diplômées du secondaire II ou dès la 2<sup>e</sup> année d'études en emploi dans une HES de travail social ou dès la 2<sup>e</sup> année de formation en emploi dans une école supérieure (art. 1 Référentiel).

#### Reglemente

- Loi sur l'accueil de jour des enfants (LAJE) du 20 juin 2006 ;
- Exposé des motifs et projet de loi modifiant la loi du 20 juin 2006 sur l'accueil de jour des enfants (LAJE) (EMPL). Février 2016, Canton de Vaud ;
- Directives pour l'accueil de jour des enfants. Accueil collectif de jour parascolaire. Cadre de référence et référentiels de compétences. 01.02.2008. Département de la formation, de la jeunesse et de la culture, Service de protection de la jeunesse, canton de Vaud ;
- Référentiel de compétences pour le personnel d'encadrement d'un accueil collectif de jour parascolaire (enfants ayant atteint l'âge de la scolarité obligatoire), Directive, 9.1.2008.

#### Typ

Kantonales Gesetz und Richtlinien

## 3 Sozialhilfe

### 3.1 Sozialhilfe, Schweiz

#### Ausbildungsanforderungen

Sozialhilfe garantiert das Existenzminimum sowie persönliche Hilfe. Sie unterliegt kantonaler Gesetzgebung. Die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe SKOS erlässt Richtlinien, an denen sich die Kantone orientieren können.

«Grundlage der professionellen Sozialhilfe bildet eine umfassende Abklärung der persönlichen und sozialen Situation der betroffenen Person. Besonders wichtig sind diese persönliche Fachberatung und eine fundierte Analyse bei Personen, die erstmals in Kontakt mit der Sozialhilfe treten» (Richtlinien, A. 4–3).

#### Reglement

Richtlinien für die Ausgestaltung und Bemessung der Sozialhilfe. Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe SKOS. Stand 12/2016.

#### Typ

Richtlinien schweizerischer Verband

### 3.2 Sozialhilfe, Kanton Zürich

#### Ausbildungsanforderungen

«Personen, die Hilfesuchende beraten und betreuen, müssen aufgrund ihrer Ausbildung oder der bisherigen Tätigkeit dafür geeignet sein» (Art. 15 SHV).

#### Reglement

Verordnung zum Sozialhilfegesetz vom 21. Oktober 1981 (SHV), Kanton Zürich.

#### Typ

Kantonale Verordnung

### 3.3 Soziale Dienste, Stadt Zürich

#### Ausbildungsanforderungen

Die Sozialen Dienste der Stadt Zürich erbringen Leistungen in den Bereichen Sozialhilfe, Kindes- und Erwachsenenschutz.

SozialarbeiterInnen müssen einen Bachelorabschluss haben (Lohnsteuerung, S. 43–44, Soziale Arbeit, Kettennummer 1404).

#### Reglement

Lohnsteuerung 2011–2014, Funktionsumschreibungen, Human Resources Management Stadt Zürich.

#### Typ

Städtisches dienstinternes Dokument

### 3.4 Sozialhilfe, Kanton Appenzell Ausserrhoden

#### Ausbildungsanforderungen

«Die Gemeinden organisieren sich in der Weise, dass sie bedarfsgerechte Sozialhilfe durch fachlich geeignete Personen anbieten» (Art. 9, Ziffer 2 SHG);

«Die Gemeinden gewährleisten bei der Organisation der Sozialdienste, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen nach den Grundsätzen anerkannter Sozialarbeit erbracht werden können» (SHV Art. 2).

#### Reglemente

- Gesetz über die öffentliche Sozialhilfe vom 24. September 2007 (Sozialhilfegesetz, SHG), Stand 1.1.2013;
- Verordnung zum Gesetz über die öffentliche Sozialhilfe vom 16. Dezember 2008 (Sozialhilfeverordnung; SHV). Stand 1.1.2009.

#### Typ

Kantonales Gesetz und Verordnung



### 3.5 Sozial-, Jugend- und Behindertenhilfe, Kanton Basel-Land

#### Ausbildungsanforderungen

«Die zuständige Gemeinde hat alle hilfesuchenden und hilfsbedürftigen Personen fachgerecht zu beraten und im erforderlichen Umfang zu unterstützen.» (Art. 4 Abs. 2 SHG);

«Die fachgerechte Beratung der hilfesuchenden und hilfsbedürftigen Personen kann durch die Einrichtung von Sozialdiensten oder durch den Beizug von qualifizierten Stellen und Personen sichergestellt werden» (Art. 3 SHV).

#### Reglemente

- Gesetz über die Sozial-, die Jugend- und die Behindertenhilfe vom 21. Juni 2001 (Sozialhilfegesetz, SHG). Kanton Basel-Land;
- Sozialhilfeverordnung vom 25. September 2001 (SHV). Kanton Basel-Land. Stand 1.1.2016.

#### Typ

Kantonales Gesetz und Verordnung

### 3.6 Sozialdienste, Kanton Bern

#### Ausbildungsanforderungen

Die Berner Sozialdienste sind für Sozialhilfe und Kindes- und Erwachsenenschutz zuständig.

Die gewählte Organisationsform des Sozialdienstes muss sicherstellen, dass «b) die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen nach den Grundsätzen professioneller Sozialarbeit erbracht werden können, c) fachlich kompetentes Personal verfügbar ist» (Art. 2 SHV).

Als Fachpersonal des Sozialdienstes gelten «a) die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter des Sozialdienstes, b) Personen, welche die fachlichen Voraussetzungen gemäss Artikel 3b Absatz 2 oder 6 erfüllen» (Art. 3a SHV).

«1. Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter verfügen über eine abgeschlossene und anerkannte Ausbildung in Sozialarbeit oder Sozialpädagogik an einer Hochschule, Fachhochschule, Höheren Fachschule oder Fachschule oder absolvieren eine solche Ausbildung berufsbegleitend; 2. Personen, die eine andere, gleichwertige Ausbildung mit einem inhaltlichen Bezug zu sozialer Arbeit abgeschlossen haben, erfüllen die erforderlichen fachlichen Voraussetzungen; 4. Als Beurteilungskriterien für den inhaltlichen Bezug gelten insbesondere a) Kenntnisse in der Methodik sozialer Arbeit, im Sozialhilfe-, Sozialversicherungs-, Erwachsenen- und Kinderschutzrecht, b) absolvierte Ausbildungspraktika. 6. Die erforderlichen fachlichen Voraussetzungen erfüllen ebenso Personen ohne die erforderliche Fachausbildung, die a) am 1. Januar 2002 bei einer Gemeinde tätig waren und b) sich zwischen dem 1. Januar 1995 und dem 1. Januar 2005 über mindestens drei Jahre erfolgreiche praktische Tätigkeit in Beratung und Betreuung in einem Sozialdienst sowie über mindestens 120 Lektionen fachliche Weiterbildung ausweisen können» (Art. 3b SHV).

#### Reglement

Verordnung über die öffentliche Sozialhilfe (Sozialhilfeverordnung, SHV) vom 24.10.2001. Kanton Bern. Stand 1.1.2017.

#### Typ

Kantonales Gesetz und Verordnung

### 3.7 Sozialhilfe, Kanton Freiburg

#### Ausbildungsanforderungen

«Die Gemeinden setzen einen Sozialdienst mit qualifiziertem Personal ein. Ein Sozialdienst muss eine Einwohnerschaft von mindestens 3'000 Personen abdecken und über qualifiziertes Personal verfügen, das mindestens einer 50 %-Stelle entspricht. Auf ein begründetes Gesuch hin kann der Staatsrat Abweichungen von dieser Regel bewilligen» (Art. 18 SHG).

**Reglement**

Sozialhilfegesetz vom 14. November 1991 (SHG).

**Typ**

Kantonales Gesetz

### 3.8 Sozialhilfe, Kanton Schwyz

#### Ausbildungsanforderungen

«Personen, die Hilfe suchende Personen im Rahmen des Gesetzes und dieser Verordnung beraten und betreuen, müssen aufgrund ihrer Ausbildung oder bisherigen Tätigkeit dafür geeignet sein» (Art. 19 Sozialhilfeverordnung).

**Reglement**

Vollziehungsverordnung zum Gesetz über die Sozialhilfe vom 30. Oktober 1984 (Sozialhilfeverordnung).

**Typ**

Kantonale Verordnung

### 3.9 Sozialhilfe, Kanton Solothurn

#### Ausbildungsanforderungen

«Die Sozialregionen [...] stellen sicher, dass [...] b) die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen nach den Grundsätzen professioneller Sozialarbeit erbracht werden können; c) fachlich kompetente Mitarbeitende eingesetzt werden» (Art. 5 SV). «Als Fachmitarbeitende eines Sozialdienstes gelten Personen, a) die über einen Abschluss in sozialer Arbeit (FH oder HF) verfügen oder eine Ausbildung in sozialer Arbeit berufsbegleitend absolvieren; b) die über einen tertiären Abschluss (mindestens Stufe Bachelor) verfügen und eine Weiterbildung mit Bezug zum Kindes- und Erwachsenenschutz und/oder zu der Sozialhilfe (mindestens Stufe CAS) besuchen oder abgeschlossen haben; c) die über keinen tertiären Abschluss verfügen, aber während drei Jahren ununterbrochen auf einem Sozialdienst tätig waren und eine Weiterbildung gemäss Buchstabe b besuchen oder abgeschlossen haben» (Art. 6 SV).

#### Reglement

Sozialverordnung vom 29. Oktober 2007 (SV). Stand 1.1.2016.

#### Typ

Kantonale Verordnung

### 3.10 Aide sociale et aide aux migrant-e-s, canton de Genève

#### Ausbildungsanforderungen

Les lois sur l'aide sociale et sur l'Hospice général chargé de sa mise en œuvre sont muettes quant au travail social. Dans sa Charte, l'Hospice général s'engage à « assurer des prestations de qualité ». L'institution « veille à une dotation suffisante en postes. Elle se soucie de la qualité des conditions de travail [...] Elle] se dote des compétences nécessaires. Elle recrute des professionnels formés, encourage et favorise l'accès à une formation continue » (Charte p. 3).

#### Reglement

Charte institutionnelle. Hospice général, Conseil d'administration, 14 février 2002.

#### Typ

Charta private Institution

## 4 Andere

### 4.1 Pro Infirmis, Schweiz, Sozialberatung

#### Ausbildungsanforderungen

«Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sozialberatung verfügen über ein Diplom bzw. einen Bachelor-Abschluss in Sozialer Arbeit» (Rahmenkonzept). Sozialberatung wird durch Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter mit einem Uni-/FH-Abschluss erbracht (Dienstleistungskatalog und QM-Prozesse).

#### Reglemente

- Rahmenkonzept für Sozialberatung, Pro Infirmis;
- Dienstleistungskonzept (Dienstleistungskatalog), Pro Infirmis;
- QM-Prozesse Intake, Sozialberatung und Case Management, Pro Infirmis;
- Auskunft durch Pro Infirmis Bern, Fachspezialistin Personal, 30.11.2016.

#### Typ

Internes Dokument private schweizerische Organisation

### 4.2 Beratung, Betreuung und Vermittlung zugunsten von Behinderten, Schweiz

#### Ausbildungsanforderungen

Organisationen der privaten Behindertenhilfe müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllen, um Finanzhilfen zu beziehen. Dazu gehört die Ausbildung des Fachpersonals.

Beratung, Betreuung und Vermittlung sind diejenigen Aktivitäten, «welche von spezifisch qualifiziertem Fachpersonal der Organisationen zugunsten von Behinderten, deren Angehörigen oder weiteren Bezugspersonen erbracht werden.» (Kreisschreiben Ziffer 2.1 S. 12). Dieses Fachpersonal muss folgende Ausbildungsanforderungen erfüllen: «Ausbildung im Bereich der sozialen Arbeit oder gleichwertige Ausbildung oder mehrjährige Praxiserfahrung in der sozialen Arbeit mit Weiterbildung» (Kreisschreiben S. 66).

#### Reglement

Kreisschreiben über die Beiträge an Organisationen der privaten Behindertenhilfe (KSBOB), gültig für Beiträge für die Betriebsjahre 2015–2018. Bundesamt für Sozialversicherungen BSV.

#### Typ

Kreisschreiben Bundesamt

### 4.3 Gemeinwesenarbeit, Stadt Bern

#### Ausbildungsanforderungen

Die Vereinigung Berner Gemeinwesenarbeit vbg umfasst Trägervereine, die Quartierzentren und -treffs in der Stadt Bern betreiben. Ein Leistungsvertrag mit der Stadt Bern regelt u. a. die Ausbildung der Angestellten.

Im Leistungsvertrag und in einem Grundlagenpapier wird Professionalität oft erwähnt aber nirgends definiert: professionelles Know-how, professionelle Mitarbeitende, professionelles Betreiben (Art. 4 Leistungsvertrag), professionelle Akteure (Grundlagenpapier S. 5), Professionalisierungsbemühungen in diesem Feld der Sozialen Arbeit (S. 5), professionelles reflektiertes Handeln (S. 10), die Professionellen (S. 12), professionelle Unterstützung (S. 13), professionelles Projektmanagement (S. 15), Professionelle Führung (S. 19), professionelle Begleitung (S. 20), professionelle Prozessgestaltung (S. 26). Aus- und Weiterbildung des Personals wird gefördert (Art. 12 Leistungsvertrag). Der Leistungsvertrag und das Grundlagenpapier enthalten keine näheren Angaben zu Ausbildungsanforderungen. Gemäss telefonischer Auskunft des Geschäftsleiters (8.11.2016) war die Anforderung einer tertiären fachspezifischen Qualifikation nie in Frage gestellt, d. h. in erster Linie Personen mit einem Fachhochschulabschluss in Sozialer Arbeit, optional auch andere Tertiärabschlüsse.

#### Reglemente

- Leistungsvertrag 2016–2017 zwischen der Stadt Bern und der Vereinigung Berner Gemeinwesenarbeit vbg, 7. April 2016;
- Grundlagenpapier der vbg und des Jugendamts der Stadt Bern zur Gemeinwesenarbeit der vbg, 23. Juni 2015.

#### Typ

Leistungsvertrag zwischen Stadt und privatem Verein

#### 4.4 Integration Ausländische Bevölkerung, Kanton Bern

##### Ausbildungsanforderungen

«1. Die in der Beratung von Ausländerinnen und Ausländern tätigen Personen verfügen in der Regel über eine abgeschlossene und anerkannte Ausbildung in Sozialer Arbeit oder Sozialpädagogik, in einer anderen Sozial- oder Geisteswissenschaft oder im juristischen Bereich oder über einen eidgenössischen Fachausweis als Migrationsfachfrau oder Migrationsfachmann. 2. Personen, die über keine Ausbildung nach Absatz 1 verfügen, müssen mehrjährige Erfahrungen in Begleitung im Integrationsförderungsbereich von Ausländerinnen und Ausländern aufweisen» (IntV Art. 6).

##### Reglement

Verordnung über die Integration der ausländischen Bevölkerung (Integrationsverordnung, IntV) vom 22.10.2014.  
Stand 01.01.2015, Kanton Bern.

##### Typ

Kantonale Verordnung

## 4.5 Animation socio-culturelle, canton de Genève

### Ausbildungsanforderungen

Une Convention collective de travail (CCT) règle les conditions d'emploi du personnel engagé dans les centres de loisirs, maisons de quartier, terrains d'aventure et hors murs.

« L'employeur peut exiger de l'employé-e n'ayant pas le titre requis qu'il-elle suive une formation dans une école reconnue » (art. 45 CCT). Les titres requis et les classes salariales correspondantes sont énumérés dans l'annexe 3 de la CCT. Pour la fonction d'animateur ou d'animatrice socioculturelle est exigé un diplôme en travail social (option : animation socioculturelle, éducation spécialisée, service social) ou autre titre jugé équivalent par l'employeur. Une équivalence au titre d'animation socioculturelle peut être accordée : aux titulaires d'un diplôme HES en orientation service social et éducation sociale sans conditions ; aux titulaires d'une licence universitaire en sciences de l'éducation, sociologie, psychologie après une année de pratique professionnelle dans l'animation socioculturelle ; aux personnes disposant d'une « pratique professionnelle de longue durée dans l'animation socioculturelle » si elles a) ont plus de 28 ans, b) attestent d'une expérience en animation de 2 fois la durée des études postobligatoires nécessaires à l'obtention d'un diplôme ASC et c) justifient d'une formation complémentaire utile à la fonction de 120 heures ; aux autres formations tertiaires « profitables à l'exercice de la fonction moyennant un complément de formation » (annexe 3 CCT).

#### Reglemente

- Convention collective de travail (CCT) de la Fondation pour l'animation socio-culturelle FASe et SSP-VPOD-SIT du 1.1.2004. Canton de Genève. État au 1.1.2010 ;
- Annexe 3 de la CCT : Fonctions agréées et classes de fonction – conditions de formation exigibles – équivalences.

#### Typ

Kantonaler Gesamtarbeitsvertrag



**AvenirSocial**

Schwarztorstrasse 22, Postfach  
CH-3001 Bern

T. +41 (0)31 380 83 00  
info@avenirsocial.ch, www.avenirsocial.ch

**sozial-ausgebildet.ch**

Mediendossier, 05.07.2017