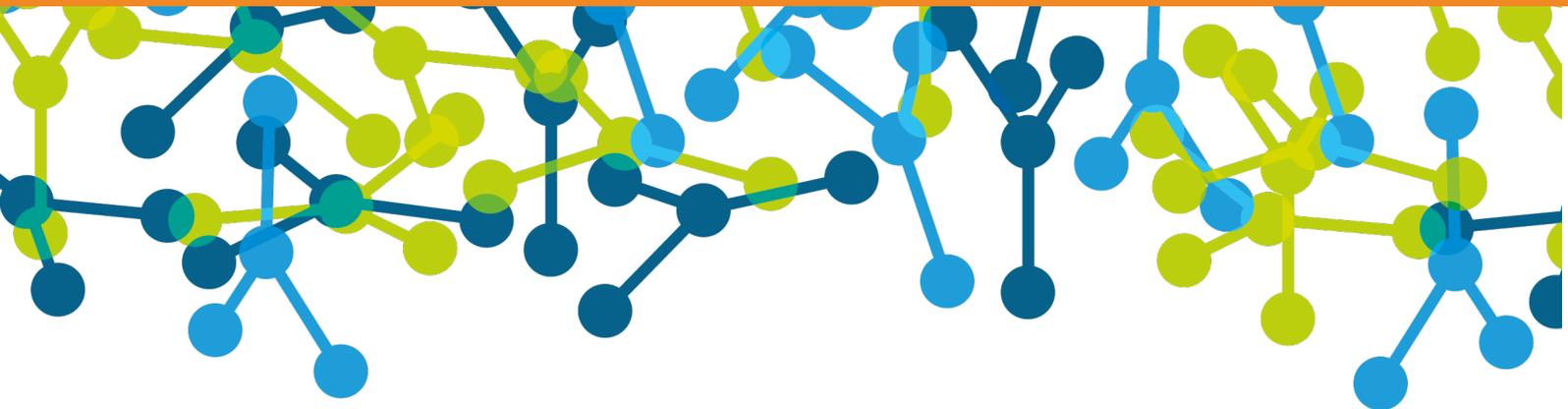


Soziale Arbeit verdient mehr!

Forderungen für bessere Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen
in der Sozialen Arbeit
AvenirSocial, 2025



Soziale Arbeit verdient mehr!

Diese Forderungen zu Beschäftigung und Ausbildung in der Sozialen Arbeit wurden auf der Grundlage der Broschüre [«Ausbildung und Beschäftigung in der Sozialen Arbeit in der Schweiz» \(2025\)](#) ausgearbeitet und durch die Überlegungen unserer Mitglieder während eines partizipativen Workshops an der Netzwerktagung im November 2024 ergänzt. Sie spiegeln unsere Vision einer besser definierten, wertgeschätzten und auf allen Ebenen unterstützten Sozialen Arbeit wider. Ihre Umsetzung würde dazu beitragen, den Fachkräftemangel zu verringern, die Fluktuation zu begrenzen und günstige Bedingungen für die Ausübung des Berufs zu gewährleisten.

Diese Forderungen richten sich an Fachleute der Sozialen Arbeit, Arbeitgeber, Ausbildungsinstitutionen und vor allem an die politischen Behörden, die als einzige in der Lage sind, die nötigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Denn für die Bekämpfung des Fachkräftemangels und die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Sozialen Arbeit reichen die Bemühungen unseres Berufsverbandes und der Sozialpartner nicht aus: Die Behörden – die den gesetzlichen Auftrag haben, die Deckung der sozialen Bedürfnisse zu gewährleisten – sind verantwortlich für die Umsetzung einer schweizweit kohärenten Sozialpolitik. Ohne einen starken politischen Willen und eine angemessene Finanzierung wird es nicht möglich sein, eine qualitativ hochwertige Soziale Arbeit für die Bevölkerung zu gewährleisten.

Schwerpunkt 1: Arbeitsbedingungen und Lohn

- ⇒ Berufseinstieg erleichtern und frühzeitige Austritte verhindern
- ⇒ Arbeitszeit reduzieren und unregelmässige Arbeitszeiten ausgleichen
- ⇒ Faire Löhne, die alle Aufgaben abdecken
- ⇒ Aufgabenprofile und Verantwortlichkeiten klären
- ⇒ Arbeitsbelastung reduzieren und klar regeln

Schwerpunkt 2: Gleichstellung und Diversität

- ⇒ Eine echte Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen
- ⇒ Gleichstellung und Vielfalt in den Karrieren der Sozialen Arbeit fördern

Schwerpunkt 3: Ausbildung und berufliche Weiterentwicklung

- ⇒ Förderung von Ausbildungen im Bereich der Sozialen Arbeit
- ⇒ Den Zugang zu berufsbegleitender Ausbildung für nicht qualifiziertes Personal erleichtern
- ⇒ Die Anerkennung zusätzlicher Abschlüsse im Berufsverlauf fördern
- ⇒ Den Zugang zu interner und externer Weiterbildung fördern

Schwerpunkt 1: Arbeitsbedingungen und Lohn

Berufseinstieg erleichtern und frühzeitige Austritte verhindern

Frisch diplomierte Fachpersonen der Sozialen Arbeit übernehmen von Beginn ihrer Tätigkeit an grosse Verantwortung. Diese Situation führt oft zu einem vorzeitigen Ausscheiden oder sogar zu einer beruflichen Neuorientierung. Arbeitgebende müssen Massnahmen zur Einarbeitung einführen, die eine schrittweise Anpassung an die Realität vor Ort ermöglichen. Insbesondere sind Mentoring-Programme und eine schrittweise Umverteilung der Arbeitsbelastung sinnvoll. Diese Unterstützung beinhaltet das Recht, Fragen zu stellen, was durch regelmässigen Austausch mit den Vorgesetzten ermöglicht wird. Deren Arbeitsbelastung muss an diese zusätzliche Aufgabe angepasst werden. Darüber hinaus ermöglichen Räume für Reflexionen über die Praxis sowie Zeiten für den Austausch zwischen Abteilungen oder Institutionen diesen Fachkräften, sich besser in der Vielfalt der Ansätze der Sozialen Arbeit zurechtzufinden und schrittweise ihre eigene berufliche Identität aufzubauen.

Arbeitszeit reduzieren und unregelmässige Arbeitszeiten ausgleichen

In vielen Bereichen der Sozialen Arbeit beeinträchtigt die Arbeitsüberlastung die Qualität der Dienstleistungen. Die Arbeitgebenden bemühen sich daher um eine Verkürzung der Arbeitszeit ohne Lohnkürzung, insbesondere im Bildungsbereich. Dort sind die Sozialpädagog*innen vom Arbeitsgesetz ausgeschlossen (Art. 3 Bst. e ArG). Unregelmässige Arbeitszeiten müssen durch Ausgleichstage, Prämien oder andere Formen der Kompensation fair ausgeglichen werden. Ebenso müssen kurzfristige Vertretungen systematisch entschädigt werden. Darüber hinaus werden Bereitschaftsdienste als Arbeitszeit anerkannt und systematisch entsprechend vergütet. Schliesslich sind Pausen in der Arbeitszeitgestaltung garantiert.

Dies ist jedoch nur möglich, wenn die von den kantonalen Behörden gewährten Finanzmittel ausreichend sind. Die Kantone müssen sicherstellen, dass die Finanzierungsmodelle nachhaltige Arbeitsbedingungen ermöglichen, auch in sozialen Einrichtungen, die derzeit von bestimmten gesetzlichen Schutzmassnahmen ausgeschlossen sind.

Faire Löhne, die alle Aufgaben abdecken

Die Löhne der Fachkräfte in der Sozialen Arbeit müssen auf der Grundlage eines Lohnsystems erhöht werden, das alle körperlichen, geistigen und emotionalen Anforderungen berücksichtigt. Dieses Lohnsystem muss transparent, verständlich und für alle Beschäftigten zugänglich sein. Die Politik stellt die notwendigen Finanzmittel bereit, damit die Arbeitgebenden faire Löhne zahlen können. Diese orientieren sich an den von den Kantonen festgelegten Mindestlöhnen, den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) und den Empfehlungen der Gewerkschaften, um eine gerechte Entlohnung zu gewährleisten.

Aufgabenprofile und Verantwortlichkeiten klären

In enger Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeitenden erstellen die Arbeitgebenden klare und realistische Stellenbeschreibungen. In diesen sind die zu erfüllenden Aufgaben, die erforderlichen Qualifikationen, die Verantwortlichkeiten und die Abgrenzungen zu anderen Stellen genau festgelegt. So sollen Unklarheiten, Überlastung, unrealistische Erwartungen und Frustrationen reduziert und die interprofessionelle Zusammenarbeit verbessert werden.

Arbeitsbelastung reduzieren und klar regeln

Die Gesamtarbeitsbelastung muss in allen Bereichen der Sozialen Arbeit reduziert werden. Die Arbeitgebenden gewährleisten eine tragbare Arbeitsbelastung, indem sie Obergrenzen nach beruflichen Standards festlegen und Instrumente zur Evaluierung bereitstellen. Die politischen Behörden sorgen für die Einhaltung dieser Obergrenzen und stellen die notwendigen Ressourcen für ausreichend Personal sicher. Um die Qualität der erbrachten Leistungen und die Gesundheit der Teams zu sichern, müssen alle unbesetzten Stellen und Abwesenheiten systematisch neu besetzt resp. ersetzt werden.

Schwerpunkt 2: Gleichstellung und Diversität

Eine echte Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen

Die Arbeitszeiten und die Arbeitsorganisation müssen sich an familiäre Verpflichtungen anpassen lassen. Die gesetzlichen Bestimmungen für Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub sowie für die Betreuung von Kindern und Angehörigen werden konsequent umgesetzt und sogar erweitert. Die Arbeitgebenden unterstützen die gesetzlichen Vertreter*innen bei der Suche nach Betreuungseinrichtungen.

Gleichstellung und Vielfalt in den Karrieren der Sozialen Arbeit fördern

Arbeitgebende fördern den Zugang zu Führungspositionen für alle, indem sie Diversität in all ihren Formen unterstützen. Die Gleichstellung der Geschlechter muss gewährleistet sein, insbesondere durch die aktive Förderung der Karrieren von Frauen mittels Jobsharing-Modellen und Schulungen, die auf die Übernahme von Verantwortung vorbereiten. Darüber hinaus müssen auch die Führungsmodelle überdacht werden. Hierarchische Formen sollten durch weniger hierarchische Modelle wie Co-Leadership, Selbstverwaltung oder Holokratie ergänzt oder ersetzt werden, damit alle an Entscheidungsprozessen teilnehmen können¹.

¹ Weitere Informationen zu diesem Thema: [Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit, Handlungsmöglichkeiten für Organisationen, 10 Praxisbeispiele \(2023\)](#)

Schwerpunkt 3: Ausbildung und berufliche Weiterentwicklung

Förderung von Ausbildungen im Bereich der Sozialen Arbeit

Die Schulen für Soziale Arbeit erleichtern den Zugang zu ihren Ausbildungsgängen und ermöglichen den Wechsel zwischen den verschiedenen Ausbildungsformen (Vollzeit, Teilzeit und berufsbegleitend). Zudem bieten sie vielfältige und flexible Lernformen, die den Bedürfnissen der Studierenden besser entsprechen. Entsprechend der in der Praxis geäusserten Bedürfnisse erhöhen sie die Zahl der jährlich aufgenommenen Studierenden, um dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften entgegenzuwirken. Die Politik muss den Schulen die notwendigen Mittel zur Verfügung stellen, damit sie ihre Lehrpläne anpassen und ihre Aufnahmekapazitäten erhöhen können. Um dem Mangel entgegenzuwirken, ist ein koordinierter, interkantonaler Aktionsplan erforderlich.

Den Zugang zu berufsbegleitender Ausbildung für nicht qualifiziertes Personal erleichtern

Fachpersonen der Sozialen Arbeit müssen mindestens über einen Bachelor-Abschluss in diesem Bereich verfügen, um ihren Beruf ausüben zu können. Die Einstellung von Personen ohne entsprechende Ausbildung muss daher vertraglich an die Teilnahme an einer berufsbegleitenden Grundausbildung geknüpft sein. Die Arbeitgebenden sehen konkrete Unterstützungsmassnahmen für diese Ausbildungen vor (Zeit, Finanzierung, Begleitung), um einen gerechten Zugang zur Ausbildung unabhängig von Alter, Geschlecht, beruflichem Status oder Lebensbedingungen zu gewährleisten. Die bestehenden Möglichkeiten, die die Ausbildungsgänge erleichtern, müssen von den Arbeitnehmenden voll ausgeschöpft werden (Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Äquivalenzen, Übergänge usw.).

Die Anerkennung zusätzlicher Abschlüsse im Berufsverlauf fördern

Arbeitgebende ermutigen ihre Angestellten, im Laufe ihrer Karriere zusätzliche Abschlüsse zu erwerben. Ein solcher Abschluss wird durch ein höheres Gehalt und eine Erweiterung der beruflichen Verantwortung aufgewertet. Ein solcher Abschluss muss attraktiv sein und sich tatsächlich auf die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung auswirken. Master- und Doktorsabschlüsse müssen anerkannt werden und sich in den Gehaltstabellen und Berufslaufbahnen niederschlagen.

Den Zugang zu interner und externer Weiterbildung fördern

Der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen muss als Recht und Pflicht garantiert werden. Die Arbeitgebende müssen durch die Finanzierung (teilweise oder sogar vollständig) und die Bereitstellung von Zeit während der Arbeitszeit, auch für Teilzeitbeschäftigte, dazu beitragen. Darüber hinaus sind regelmässige Interventions- und Supervisionszeiten in die Arbeitsweise von Organisationen der Sozialen Arbeit integriert. Diese Zeiten werden von externen Expert*innen geleitet und sind unerlässlich, um die Belastungen der Sozialen Arbeit zu bewältigen und Wissen unter den Fachleuten auszutauschen und zu entwickeln. Darüber hinaus sollten Arbeitgebende die Fachkräfte ermutigen, ihr Netzwerk zu stärken, indem sie sich in einem Berufsverband engagieren und an Netzwerkveranstaltungen teilnehmen.

Herausgeber

© AvenirSocial – Berufsverband Soziale Arbeit Schweiz

Geschäftsstelle
Schwarztorstrasse 11
Postfach
3001 Bern

info@avenirsocial.ch
avenirsocial.ch

Juli 2025

Autorinnen

Camille Naef, Verantwortliche Fachliche Grundlagen, AvenirSocial