INSTITUT FÜR
SOZIALFORSCHUNG UND
GESELLSCHAFTSPOLITIK

Besondere Wohnformen: Bestand und Bedarf an Beschäftigten in der Eingliederungshilfe Nordrhein-Westfalens

Teilbericht im Rahmen des Projekts „Bestands- und Bedarfsanalyse mit Blick auf die in der Eingliederungshilfe in NRW beschäftigten Fach- und Arbeitskräfte“ (2024-2026)

Studie des
ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (ISG)

Im Auftrag des
Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) NRW

*Autor*innen*
Dr. Vanita Matta & Thorben Frie

Veröffentlichung
Oktober 2026

DOI
10.5281/zenodo.22079051

Zitiervorschlag
ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik: Besondere Wohnformen: Bestand und Bedarf an Beschäftigten in der Eingliederungshilfe Nordrhein-Westfalens. Köln, Oktober 2026.

ISG Institut für Sozialforschung
und Gesellschaftspolitik GmbH
Weinsbergstraße 190, 50825 Köln

Inhalt

1 VORBEMERKUNG 1

2 EINLEITUNG 1

3 BESTAND UND BEDARF 4

3.1 Personaleinsatz und -struktur bei den befragten Leistungserbringern 4
3.2 Bestehende Personallücken und Versorgungsengpässe 12
3.3 Landesweiter Bedarf an Fach- und Arbeitskräften 20

4 HANDLUNGSOPTIONEN 27

4.1 Arbeitsbedingungen und -belastungen aus Sicht der Beschäftigten 27
4.2 Vertiefende Ergebnisse zur Arbeitszeitpraxis 35
4.3 Einschätzungen zur Erweiterung des Arbeitnehmerpotenzials 43
4.4 Einschätzungen zur Reduzierung des Arbeitsaufwands 46

5 ANHANG 50

5.1 Verzeichnis der Kästen 50
5.2 Verzeichnis der Tabellen 50
5.3 Verzeichnis der Abbildung 50

1 Vorbemerkung

Für eine bedarfsdeckende Angebotslandschaft in der Eingliederungshilfe (EGH) ist es zentral, dass ausreichend qualifizierte Fach- und Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Vor diesem Hintergrund hat das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW) ein Forschungsprojekt beauftragt, das zum einen eine Bestandsanalyse der aktuellen Personalsituation in der EGH vornimmt und zum anderen bestehende sowie zukünftige Personalbedarfe und -lücken identifiziert. Darüber hinaus sollen auch Handlungsoptionen benannt werden, die den verschiedenen Akteuren im System offenstehen.

Die Ergebnisse des Forschungsprojekts werden in mehreren Berichtsteilen veröffentlicht: Es gibt einen Hauptbericht, in welchem die Methoden und die zentralen Ergebnisse über alle betrachteten Angebotsarten hinweg dargestellt werden.[1] Ergänzend präsentieren sechs Teilberichte die spezifischen und detaillierten Ergebnisse für sechs zentrale Angebotsarten der EGH. Im vorliegenden Teilbericht werden die Ergebnisse für *Besondere Wohnformen* dargestellt.

2 Einleitung

Assistenzleistungen in Besonderen Wohnformen sind eine zentrale Angebotsart der EGH für erwachsene Menschen. Bei den ehemals „stationären Einrichtungen der Eingliederungshilfe“ kann es sich um größere Häuser mit vielen Plätzen handeln, aber auch um kleinere betreute Wohngruppen.[2] In Besonderen Wohnformen können sowohl Menschen mit einem sehr hohen Assistenzbedarf leben als auch Menschen, deren Assistenzbedarf vergleichsweise niedrig ist. Schätzungsweise ein Viertel der Erwachsenen, die in NRW EGH erhalten, leben in Besonderen Wohnformen.[3]

Betrachtet man einen längeren Zeithorizont, so beobachtet man in NRW ab 2015 eine leicht rückläufige Tendenz im Bezug von Assistenzleistungen in Besonderen Wohnformen (Abbildung 1). Seit etwa 20 Jahren wird in der EGH eine Ambulantisierung verfolgt, indem Menschen mit Behinderungen soweit möglich in Privathaushalten versorgt werden. Wenn sich Betroffene ein Leben außerhalb von Besonderen Wohnformen wünschen, so haben sie seit den rechtlichen Änderungen durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) (nach allgemeiner Auslegung) außerdem eine stärkere Stellung zur Durchsetzung dieses Wunsches erhalten. Der Rückgang ist unter der Annahme, dass er den Wünschen der Betroffenen folgt, positiv zu deuten. Diskutiert wird aber auch die Frage, ob dieser Rückgang im Leistungsbezug auf fehlende Plätze in Besonderen Wohnformen zurückzuführen ist. In diesem Fall würden bestehende Bedarfe nicht (mehr) gedeckt – Leistungsträger und Politik müssten Maßnahmen gegen diese Versorgungslücke ergreifen.

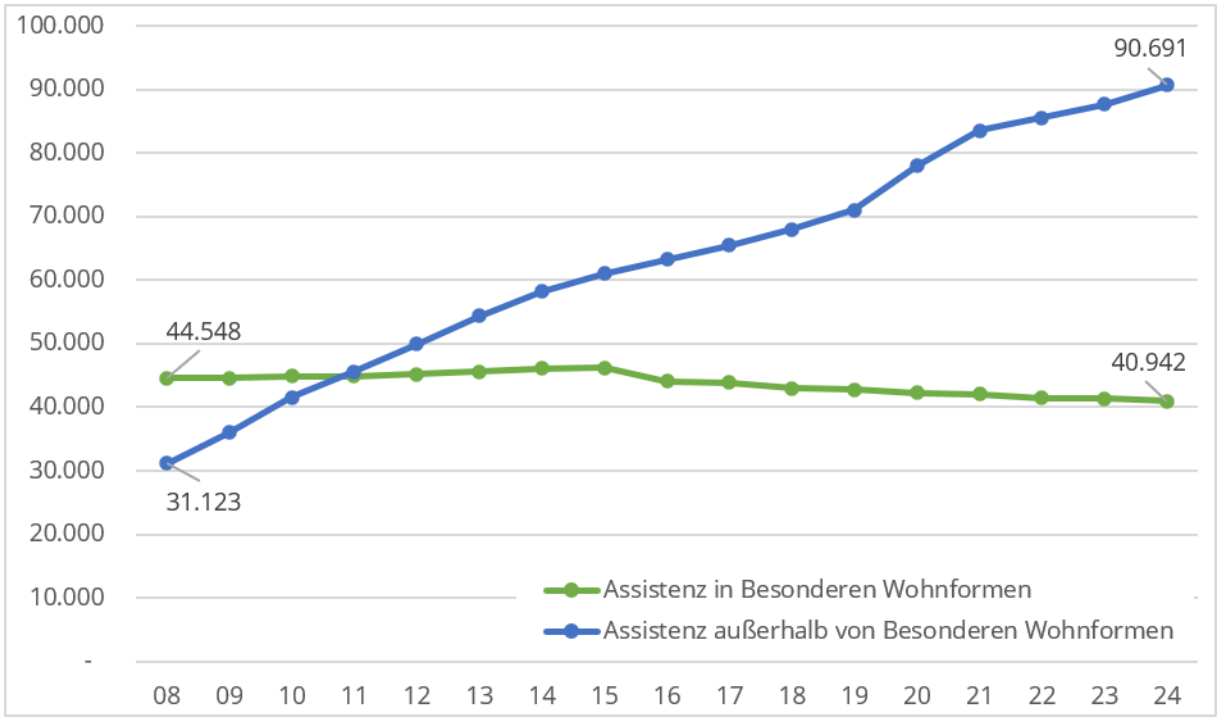
---

1 ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (2026): Bestand und Bedarf an Beschäftigten in der Eingliederungshilfe Nordrhein-Westfalens. Köln, Selbstverlag.

2 Wohngruppen können in NRW als Besondere Wohnformen gelten – nämlich dann, wenn der Anbieter die Räumlichkeiten stellt. Sie können aber auch als Assistenz außerhalb von Besonderen Wohnformen gelten – nämlich dann, wenn es sich um privat angemietete Räumlichkeiten handelt.

3 *Schätzung des ISG:* Gemäß EGH-Statistik erhielten zum 31.12.2023 163.035 Erwachsene EGH nach SGB IX. Gemäß BAGüS-Kennzahlenvergleich 2026 (Berichtsjahr 2024) erhalten zum gleichen Stichtag 40.942 Erwachsene Assistenzleistungen in Besonderen Wohnformen, was 25 % von 163.035 entspricht.

Abbildung 1 Assistenzleistungen in und außerhalb von Besonderen Wohnformen (Zeitreihe 2008 bis 2024)



Quelle: BAGüS-Kennzahlenvergleich, Jahresberichte 2016 sowie 2019-2026; Darstellung ISG

In diesem Teilbericht werden alle Ergebnisse, die im Rahmen des Projekts für Besondere Wohnformen ermittelt wurden, gebündelt und ausführlich dargestellt. Er richtet sich an alle Menschen, die sich näher mit diesem zentralen Angebot der EGH befassen möchten. Dabei gehen wir von einem Fachpublikum aus, das in der EGH auf die eine oder andere Weise aktiv ist und daher keine näheren Erläuterungen für dort geläufige Begriffe wie „Leistungsträger", „Leistungserbringer" oder „Landesrahmenvertrag" braucht. Die Teilberichte haben immer die gleiche Struktur:

Zunächst werden Ergebnisse zum aktuellen Bestand an Fach- und Arbeitskräften berichtet. Das umfasst auch eine Analyse der Beschäftigtenstruktur – beispielsweise nach Altersgruppen oder Bildungshintergrund. Wir berechnen auf Basis unserer empirischen Daten auch, wie viele Fach- und Arbeitskräfte im Durchschnitt aktuell zur Versorgung der Leistungsberechtigten eingesetzt werden. (→ Kapitel 3.1)

Wenn wir von den aktuellen Verhältnissen auf Bedarfe in der Zukunft schließen möchten, dann dürfen wir nicht den Fehler machen, bereits bestehende Lücken fortzuschreiben. Deshalb werden im zweiten Schritt bestehende Personallücken und Versorgungsengpässe beschrieben. Wir wagen hier auch eine vorsichtige Schätzung dazu, wie viel Personal aktuell durchschnittlich nötig wäre, um ohne Personalengpässe zu arbeiten. (→ Kapitel 3.2)

Im dritten Schritt erstellen wir auf Basis der ermittelten Daten und Schätzungen in Kombination mit unserer Prognose des Leistungsbezugs eine Schätzung des zukünftigen Bedarfs an Fach- und Arbeitskräften. Zum zukünftigen Bedarf präsentieren wir aber auch Einschätzungen der Leistungserbringer selbst: Welche Qualifikationen, Kompetenzen und Berufsgruppen werden aus deren Sicht an Bedeutung gewinnen? (→ Kapitel 3.3)

Unser Auftrag besteht auch darin, Handlungsoptionen aufzuzeigen. Deshalb haben wir Beschäftigte nach ihren Arbeitsbedingungen und -belastungen befragt: Arbeitgeber*innen und Entscheidungsträger*innen sollen auf der Basis der Ergebnisse entscheiden, wie sie das Berufsfeld attraktiver gestalten können (→ Kapitel 4.1). Einen vertiefenden Fokus haben wir auf Arbeitszeiten gerichtet und dazu sowohl die Leistungserbringer als auch die Beschäftigten befragt (→ Kapitel 4.2). Die Leistungserbringer wurden außerdem um ihre Expertise dazu gebeten, wie man aus ihrer Sicht den Kreis der potenziellen Beschäftigten erweitern könnte und wie man Aufwand einsparen könnte (→ Kapitel 4.3 und 4.4).

Ein Fazit enthalten die Teilberichte nicht: Dafür verweisen wir auf Kapitel 8 des Hauptberichts. Dort werden die wichtigsten Erkenntnisse zusammengetragen, Handlungsbedarfe identifiziert und Handlungsoptionen diskutiert.

Vorab möchten wir Ihnen kurz die Datenquellen für diesen Teilbericht vorstellen:

BAGüS-Kennzahlenvergleich

Der Kennzahlenvergleich der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS) ist die zentrale Datenquelle für aktuelle Zahlen zum Leistungsbezug in Besonderen Wohnformen und bildet zugleich die Grundlage für Hochrechnungen der Befragungsergebnisse sowie die Vorausberechnung des zukünftigen Leistungsgeschehens (siehe Kapitel 3.3 dieses Berichts sowie Kapitel 4 im Hauptbericht). Er wird jährlich veröffentlicht und enthält die Zahl der Leistungsberechtigten, differenziert nach Leistungsarten und Altersgruppen.

Bevölkerungsstatistik und -prognose

Darüber hinaus wird die Bevölkerungsstatistik und -prognose herangezogen. Durch die Verknüpfung dieser Daten mit dem BAGüS-Kennzahlenvergleich lassen sich Leistungsbezugsquoten bilden, die für die Vorausberechnung des zukünftigen Leistungsgeschehens relevant sind (siehe Kapitel 3.3.2 dieses Berichts sowie Kapitel 4 im Hauptbericht). Die jährliche Fortschreibung des Bevölkerungsstandes wird vom Statistischen Landesamt IT.NRW veröffentlicht.[4] Für die Abschätzung des zukünftigen Bedarfs an Fach- und Arbeitskräften wird außerdem die Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Landesamtes genutzt. [5] Sie enthält Projektionen der Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2050, differenziert nach Altersgruppen.

Befragung unter Leistungserbringern

Viele Ergebnisse basieren auf unserer Befragung unter Leistungserbringern (EGH-Leistungserbringerbefragung 2025). Hier haben sich insgesamt 173 Besondere Wohnformen zumindest mit Basisangaben beteiligt. Rund 5.900 Menschen wohnen in diesen Besonderen Wohnformen und rund 6.400 Menschen arbeiten dort. Viele haben in der Befragung weitere Angaben gemacht; 42 Besondere Wohnformen haben Angaben zur genaueren Verteilung ihrer Beschäftigten beigetragen (z.B. nach Alter). Nähere Informationen zur Methodik enthält Abschnitt 3.2 des Hauptberichts. Die Ergebnisse werden in den Teilberichten, wie z.B. dem vorliegenden, im Detail dargestellt. Im Haupt-

4 IT.NRW 2025 – Fortschreibung des Bevölkerungsstandes.

5 IT.NRW 2025 - Bevölkerungsvorausberechnung 2024 – 2050.

bericht basiert insbesondere Kapitel 5 auf den Ergebnissen dieser Befragung und fasst sie für die EGH insgesamt zusammen.

Befragung unter Beschäftigten

Die Befragung von Beschäftigten soll vor allem aufzeigen, welche Arbeitsbedingungen und -belastungen die Beschäftigten erleben (EGH-Beschäftigtenbefragung 2025). Hier haben sich insgesamt 287 Personen beteiligt, die in Besonderen Wohnformen arbeiten. Nähere Informationen zur Methodik stehen im Hauptbericht in Abschnitt 3.3. Die Ergebnisse werden im Hauptbericht in Kapitel 7 präsentiert und in diesem Teilbericht für Besondere Wohnformen in Abschnitt 4.1. Vertiefende Ergebnisse zu Arbeitszeiten finden sich zudem hier in Abschnitt 4.2. Vertiefende Ergebnisse zu bestimmten Ausbildungs- und Studiengängen werden in den entsprechenden Abschnitten von Kapitel 6 im Hauptbericht präsentiert.

3 Bestand und Bedarf

3.1 Personaleinsatz und -struktur bei den befragten Leistungserbringern

An der EGH-Leistungserbringerbefragung 2025 beteiligten sich insgesamt 173 Besondere Wohnformen mit Basisangaben zur Anzahl ihrer Leistungsberechtigten und Beschäftigten. Diese Basisangaben waren Teilnahmevoraussetzung und liegen somit für alle Befragten vor, deren Antworten in die Auswertungen miteinfließen. Alle anderen Angaben konnten auch übersprungen werden, sodass hier jeweils die Zahl der Leistungserbringer angegeben wird, die eine Antwort gegeben hat (Fallzahl oder kurz „N“). Die teilnehmenden Besonderen Wohnformen gaben zu 81 % an, einen Tätigkeitsschwerpunkt in Hinblick auf die Beeinträchtigungen ihrer Klient*innen zu haben (N=163). Folgende Schwerpunkte wurden genannt, wobei auch mehrere genannt werden konnten (N=132):

- 24 % körperliche Beeinträchtigung
- 11 % Sinnesbeeinträchtigung
- 63 % kognitive oder mentale Beeinträchtigung
- 52 % psychische Beeinträchtigung (inkl. Suchterkrankungen)

89 % der Besonderen Wohnformen gaben an, dass ihr Leistungsangebot Teil eines größeren Unternehmens ist, das teilweise „Overhead“- oder „Management“-Aufgaben für sie mitübernehme (N=161). Diese Teilnehmenden waren aufgefordert, Stellenanteile, die das Unternehmen für sie mitübernimmt, bei den Angaben zu ihren Beschäftigten nicht mitzuzählen. Dieser Aufwand wird im Forschungsprojekt aus methodischen Gründen durch Pauschalen abgebildet.

In Tabelle 1 werden die Basisangaben beschrieben. Insgesamt leben in den Besonderen Wohnformen, die an der Befragung teilgenommen haben, 5.871 Leistungsberechtigte (LB). Die Befragung richtete sich nur an Besondere Wohnformen, bei denen mindestens 50 % der Leistungsberechtigten von einem Kostenträger der EGH finanziert werden. In den befragten Besonderen Wohnformen beziehen die meisten Personen (96 %) die Leistungen nach SGB IX; ein paar weitere EGH nach SGB VIII (2 %); sodass insgesamt rund 99 % der Leistungsberechtigten bei den teilnehmenden Unternehmen EGH beziehen – in den meisten Unternehmen sind es alle. Die Befragung richtete sich nur an Besondere Wohnformen, die mehrheitlich im Erwachsenenbereich tätig sind und tatsächlich hat nur ein teilnehmendes Unternehmen einen einzigen minderjährigen Leistungsberechtigten angegeben. In den Besonderen Wohnformen leben im Durchschnitt rund 34 Klient*innen, wo-

bei verschiedenste Größen zwischen 3 und 269 Klient*innen in der Stichprobe vertreten sind. Die teilweise sehr hohen Zahlen sollen nicht täuschen: Die Befragung richtete sich zwar an konkrete Besondere Wohnformen, aber einige Leistungserbringer haben in Absprache mit dem Forschungsteam ihre Angaben für mehrere Angebote gemeinsam erhoben und übermittelt. Es handelt sich dabei also nicht um einzelne, überaus große Angebote.

Insgesamt arbeiten bei den Besonderen Wohnformen 6.411 Personen, die dort in einem Gesamtumfang von 4.057 Vollzeitstellen (Vollzeitäquivalente oder kurz „VZÄ") tätig sind. Auch mit Blick auf die Beschäftigten ist in der Stichprobe eine hohe Unterschiedlichkeit vertreten. Die Angaben der Teilnehmenden liegen zwischen 4 und 317 Beschäftigten sowie zwischen rund einer und 185 VZÄ. Die „Overhead"- und „Management"-Aufgaben, die durch das übergeordnete Unternehmen mitübernommen werden, wurden im Projekt pauschal berücksichtigt. Dabei wurde eine Berechnung durchgeführt, welche sich auf das sogenannte „Organisationsmodul" des Landesrahmenvertrags[6] bezieht.[7] Auf diese Weise wurden jeweils für Leitung und Verwaltung durchschnittlich 0,3 VZÄ aufgeschlagen, was sich auf 111 VZÄ summiert. Die pauschal berücksichtigten Stellenanteile machen damit 3 % der nun insgesamt 4.168 VZÄ aus.

Tabelle 1 Leistungsberechtigte und Beschäftigte bei den befragten Besonderen Wohnformen

	Fall-zahl	arithm. Mittel	Standard-abweich.	Mini-mum	25. Perz.	Me-dian	75. Perz.	Maxi-mum	Summe
LB insg.	173	34	33	3	20	24	36	269	5.871
LB SGB IX	173	33	33	0	18	24	36	269	5.660
LB SGB VIII	173	1	4	0	0	0	0	29	146
LB Anteil EGH	173	99	6	50	100	100	100	100	-
LB U18	1	1	0	1	1	1	1	1	1
BE Personen	173	37	42	4	18	24	39	317	6.411
BE VZÄ	173	23	26	1	10	17	25	185	4.057
VZÄ Verwaltung	173	0,3	0,4	0,0	0,1	0,3	0,3	3,0	55
VZÄ Leitung	173	0,3	0,2	0,0	0,2	0,3	0,4	1,4	56
BE VZÄ inkl.	173	24	26	2	11	17	25	189	4.168
BE pro 100 LB	173	109	52	8	76	100	135	421	-
VZÄ pro 100 LB	173	68	29	4	47	67	83	199	-
VZÄ inkl. pro 100 LB	173	70	29	7	50	69	84	199	-

Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025
Anm.: LB = Leistungsberechtigte, BE = Beschäftigte, U18 = Personen unter 18 Jahren, VZÄ = Vollzeitäquivalente, VZÄ inkl. = VZÄ inkl. pauschal berücksichtigte Verwaltungs- und Leitungsstellen

6 S. 77 in Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX – Leistungen der Eingliederungshilfe nach SGB IX für Menschen mit Behinderungen. Anlagen. Stand: 23.07.2019.

7 Es wurde hinsichtlich der Leitungs- und Verwaltungsstellen angenommen, dass zwei Drittel der im Organisationsmodul definierten VZÄ bereits im Leistungsangebot selbst tätig sind und ein Drittel dem „Overhead" / „Management" zugeordnet wurde. Somit musste im Forschungsprojekt dieses Drittel wieder hinzugerechnet werden. Für Unternehmen, die keine Angabe dazu gemacht hatten, wurden keine Aufschläge berechnet.

Mit diesen Basisangaben zu den Leistungsberechtigten und den Beschäftigten lässt sich bereits eine erste wichtige Frage beantworten: Aktuell werden durchschnittlich rund 109 Fach- und Arbeitskräfte mit einem Volumen von rund 68 VZÄ eingesetzt, um die vereinbarten Leistungen für 100 Klient*innen in Besonderen Wohnformen zu erbringen. Wenn „Overhead"- und „Management"-Aufgaben pauschal hinzugerechnet werden, sind es durchschnittlich rund 70 VZÄ für 100 Klient*innen. Diese Ergebnisse werden in Abschnitt 3.3 wieder aufgegriffen, um den aktuellen und zukünftigen Bedarf an Fach- und Arbeitskräften für ganz NRW hochzurechnen. Dort und auch im Rest des Berichts werden für alle Angaben zu den beschäftigten VZÄ jene inkl. der pauschal berücksichtigten „Overhead"- und „Management"-Aufgaben genutzt.

Die rechnerische Quote von Beschäftigten pro 100 Klient*innen ist sehr verschieden zwischen den teilnehmenden Besonderen Wohnformen, was grundsätzlich nicht überraschend ist, da die Angebote sehr unterschiedliche Leistungen umfassen dürften. Neben zwei Ausreißern mit rund sieben VZÄ pro 100 LB, werden nahezu alle Relationen zwischen 23 und 170 beobachtet; ein weiterer Ausreißer beschäftigt auf 100 LB rechnerisch 199 VZÄ. Die Durchschnittswerte wurden auch differenziert berechnet nach den unterschiedlichen (oder fehlenden) Tätigkeitsschwerpunkten der Besonderen Wohnformen. Hierbei konnten nur Teilnehmende berücksichtigt werden, die dazu Angaben gemacht hatten. Dabei zeigt sich, dass insbesondere für psychische Beeinträchtigungen eine deutlich geringere Relation zwischen Beschäftigten und Klient*innen eingesetzt wird (Tabelle 2). Für die anderen Tätigkeitsschwerpunkte sind bei dieser groben Kategorisierung keine Unterschiede auszumachen – weder im Durchschnitt noch in der Unterschiedlichkeit.

Tabelle 2 VZÄ pro 100 Klient*innen nach Tätigkeitsschwerpunkten

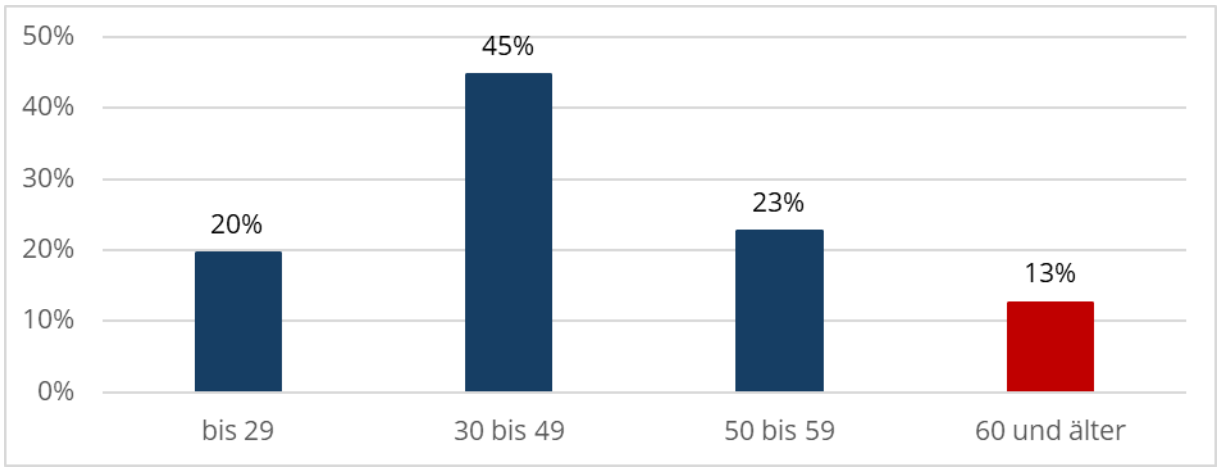
	Fall-zahl	arithm. Mittel	Standard-abweich.
ohne Tätigkeitsschwerpunkt	31	71,4	20,6
mit Tätigkeitsschwerpunkt	132	70,0	28,7
körperliche Beeinträchtigung	32	78,4	27,1
Sinnesbeeinträchtigung	15	78,4	26,5
kognitive oder mentale Beeinträchtigung	83	78,8	28,0
psychische Beeinträchtigung (inkl. Suchterkrankungen)	68	63,3	27,8

Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025

Einige Teilnehmende der Befragung haben in einem ergänzenden Erhebungsinstrument (Exceltabelle) die Verteilung ihrer Beschäftigten nach verschiedenen Merkmalen übermittelt. Als erstes wird die Altersstruktur der Beschäftigten in Besonderen Wohnformen betrachtet (Abbildung 2). Von besonderem Interesse ist dabei der Anteil derjenigen, die mit 60 Jahren oder älter kurz vor der Rente stehen dürfte. In den Besonderen Wohnformen sind das 13 % der Beschäftigten. Unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in NRW liegt dieser Anteil im Dezember 2024 bei 12%.[8]

8 IT.NRW 2025 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

Abbildung 2 Beschäftigte in Besonderen Wohnformen nach Altersgruppen

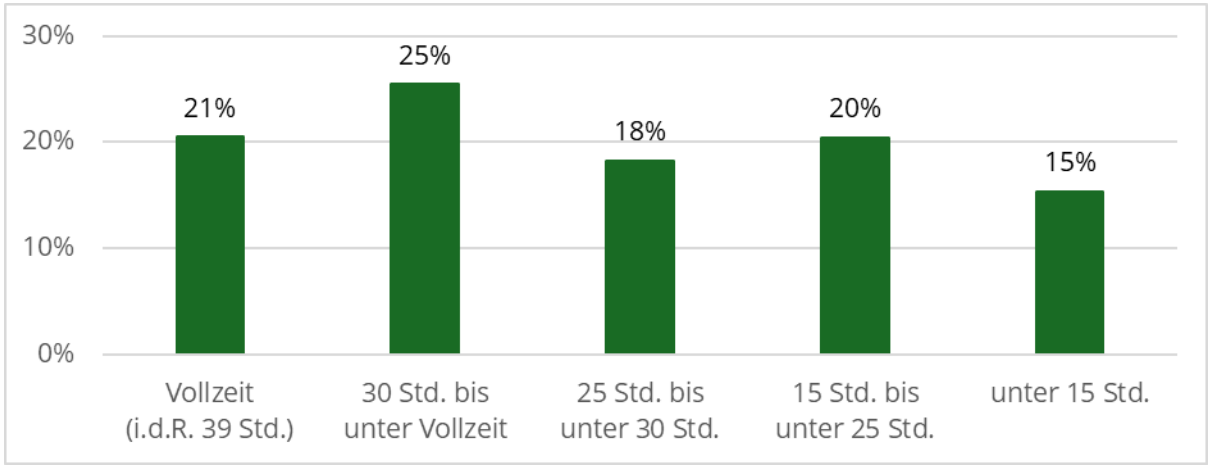


Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=1.093 beschäftigte Personen aus 33 Befragungen

Die Beschäftigten in Besonderen Wohnformen arbeiten zu verschiedensten Arbeitspensen (Abbildung 3). Etwa jede*r Fünfte arbeitet Vollzeit, ein weiteres Viertel arbeitet mit mindestens 30 Wochenstunden vollzeitnah. Auch kleinere Stellenumfänge werden aber von großen Anteilen der Beschäftigten genutzt. Hier könnte es ein zusätzliches Arbeitnehmerpotenzial geben, wenn in Erfahrung gebracht wird, warum die Menschen in Teilzeit arbeiten. Sollte dies zum Teil an den Arbeitsumständen liegen, könnte ein Hebel sein, die Arbeitsumstände zu verändern.

Eine Vollzeitstelle umfasst in fast allen Besonderen Wohnformen 39 Stunden pro Woche (93 %, N=150); in einigen Unternehmen sind es auch 38,5 Stunden pro Woche (6 %) und in einzelnen sind es 40 oder 41 Stunden pro Woche.

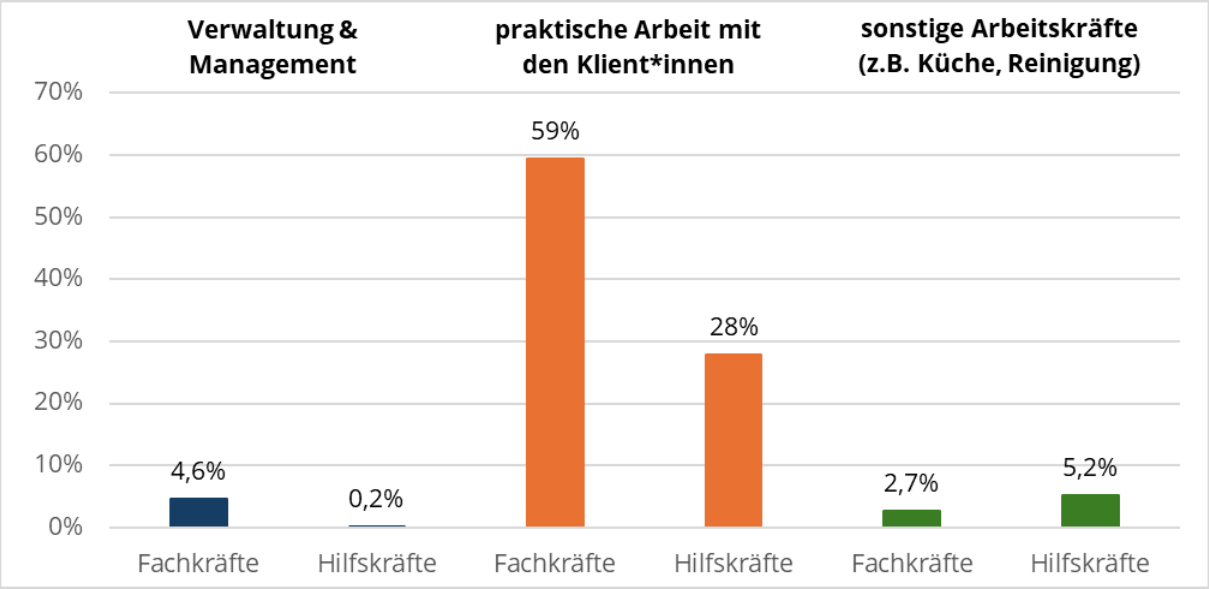
Abbildung 3 Beschäftigte in Besonderen Wohnformen nach Arbeitspensum



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=1.076 beschäftigte Personen und 94,5 VZÄ aus 36 Befragungen

In Besonderen Wohnformen sind 87 % der Beschäftigten in der praktischen Arbeit mit den Klient*innen tätig (Abbildung 4). Davon sind etwa zwei Drittel Fachkräfte und ein Drittel Hilfskräfte. Abgefragt wurden auch Fach- und Hilfskräfte in Verwaltung und Management sowie Fach- und Hilfskräfte für sonstige Arbeiten, wie z.B. Küche, Reinigung oder Fahrdienste. In Verwaltung und Management spielen Hilfskräfte offenbar keine Rolle, bei den sonstigen Arbeiten gibt es hingegen fast doppelt so viele Hilfskräfte als Fachkräfte.

Abbildung 4 Beschäftigte in Besonderen Wohnformen nach Arbeitsbereich



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=915 beschäftigte Personen und 138,2 VZÄ aus 28 Befragungen

Es ist bisher nicht im Detail bekannt, wie sich die Beschäftigten in Besonderen Wohnformen nach ihren Bildungsabschlüssen zusammensetzen. Nach den Verteilungsangaben in den übermittelten Exceltabellen kann man davon ausgehen, dass aktuell etwa 11 % ein Studium absolviert haben, etwa 64 % eine vollqualifizierende Ausbildung, etwa 6 % eine Helferausbildung und dass etwa 20 % gar keine Ausbildung haben.[9]

Die studierten Fachkräfte verteilen sich wie folgt auf die einschlägigen und deshalb zur Auswahl angebotenen Studiengänge (Abbildung 5): Soziale Arbeit / (Sozial-) Pädagogik ist der mit Abstand gängigste Bildungshintergrund einer studierten Fachkraft in besonderen Wohnformen. Etwa drei von fünf studierten Fachkräften haben Soziale Arbeit studiert. Weitere relevante Studiengänge sind Gesundheits-, Pflege- oder Sozialmanagement sowie Erziehungswissenschaft und Psychologie.

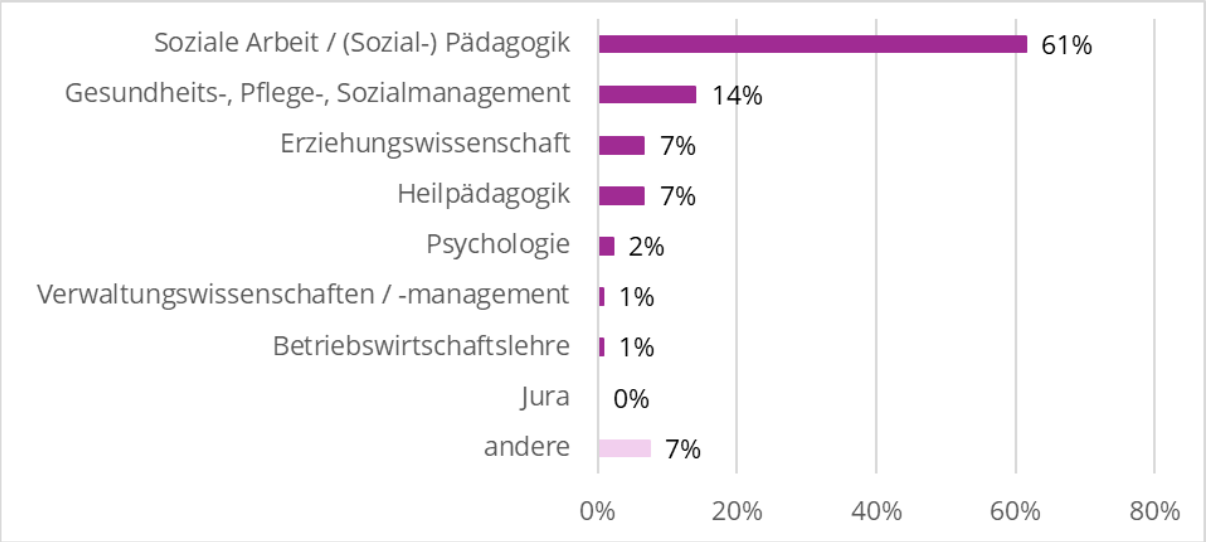
Fast zwei Drittel der Beschäftigten in besonderen Wohnformen haben einen vollqualifizierenden Ausbildungsabschluss. Die einschlägigen Ausbildungsabschlüsse machen dabei auch den größten Anteil aus (Abbildung 6): Mit Abstand die größte Gruppe der voll ausgebildeten Fachkräfte sind Ausgebildete in Heilerziehungspflege (37 %); danach folgen die Pflegefachkräfte mit zusammengenommen 29 % sowie mit größerem Abstand Erzieher*innen (12 %). Andere in der EGH einschlägige Ausbildungsberufe spielen eine untergeordnete Rolle. Bemerkenswert ist, dass 15 % der voll ausgebildeten Beschäftigten Ausbildungsabschlüsse haben, die in der Befragung nicht aufgeführt wurden.

Helfer-Ausbildungen spielen in der aktuellen Zusammensetzung der Beschäftigten noch eine untergeordnete Rolle. Nur etwa jeder zwanzigste (6 %) hat eine Helfer-Ausbildung abgeschlossen, was im Vergleich zu den Nicht-Fachkräften, die gar keine Ausbildung absolviert haben (20 %), noch sehr wenige sind. Die einschlägigen Helfer-Ausbildungen – Heilerziehungspflege, Sozialhilfe und

[9] Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=974 beschäftigte Personen und 19,2 VZÄ aus 33 Befragungen; Berechnung und Darstellung des ISG.

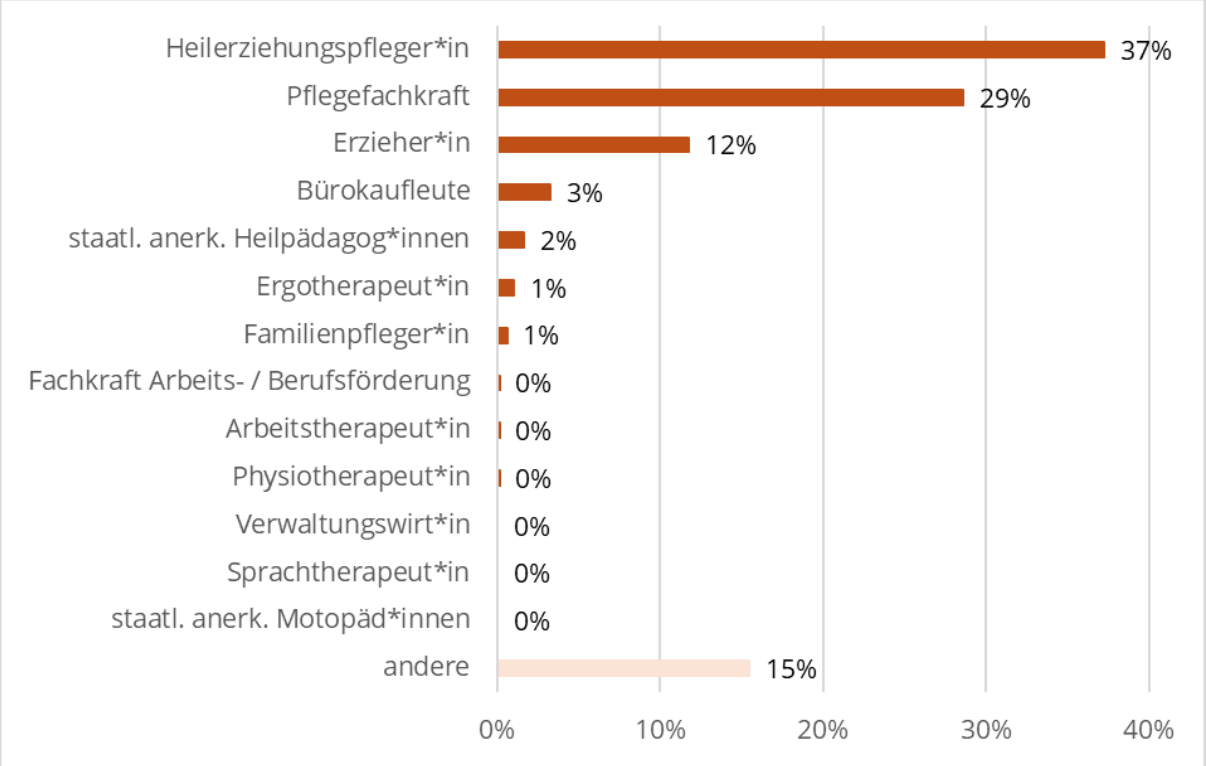
Pflege – machen bei den aktuellen Beschäftigten mit Helfer-Ausbildung insgesamt 92 % aus (Abbildung 7), wobei die Heilerziehungspflege mit Abstand am häufigsten vertreten ist.

Abbildung 5 Studierte Fachkräfte in Besonderen Wohnformen nach Studiengang



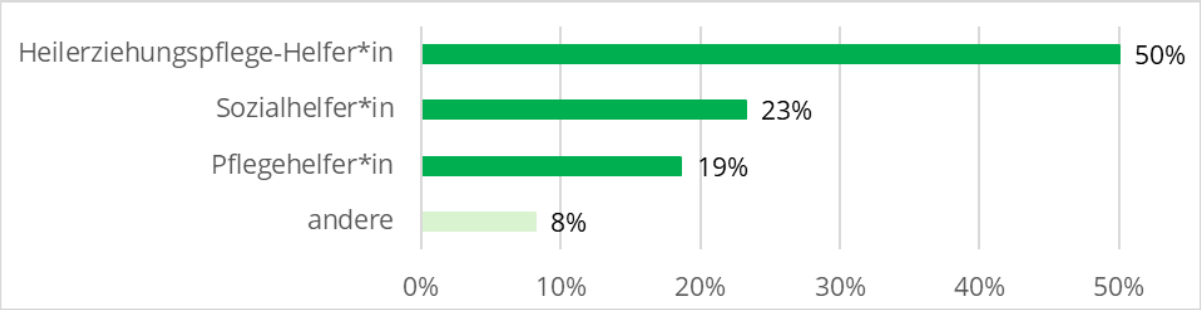
Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=135 beschäftigte Personen aus 31 Befragungen

Abbildung 6 Beschäftigte in Besonderen Wohnformen nach vollqualifizierendem Ausbildungsgang



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=658 beschäftigte Personen und 14,2 VZÄ aus 33 Befragungen

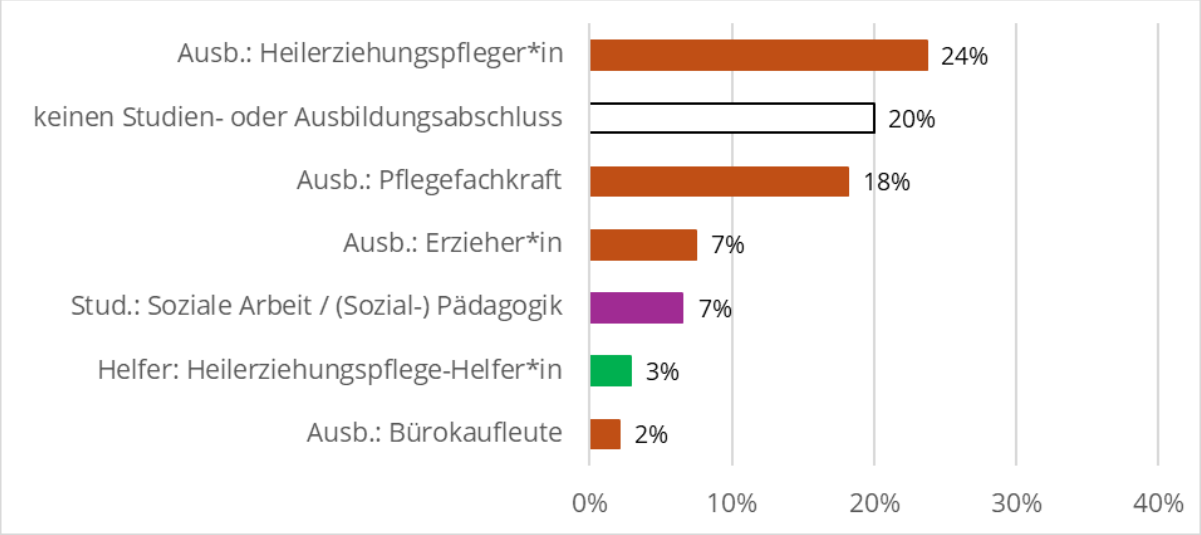
Abbildung 7 Beschäftigte in Besonderen Wohnformen nach Helfer-Ausbildungsgang



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=84 beschäftigte Personen und 2,0 VZÄ aus 21 Befragungen

In der Gesamtbetrachtung sind damit in Besonderen Wohnformen mit knapp einem Viertel am häufigsten Personen mit einer Ausbildung in Heilerziehungspflege beschäftigt (Abbildung 8).[10] Darauf folgen mit einem Fünftel Beschäftigte, die keinen Ausbildungs- oder Studiengang absolviert haben. Mit einem Anteil von 18 % folgen dann Pflegekräfte und mit großem Abstand Erzieher*innen (7 %). Akademisch qualifizierte Beschäftigte machen insgesamt einen geringen Anteil aus. Der einzige Studiengang, der relevant unter den Beschäftigten von besonderen Wohnformen vertreten ist, ist die Soziale Arbeit / (Sozial-) Pädagogik (7 % der Beschäftigten). Die einzige Helfer-Ausbildung ist jene in Heilerziehungspflege (3 %).

Abbildung 8 Hauptberufsgruppen in Besonderen Wohnformen



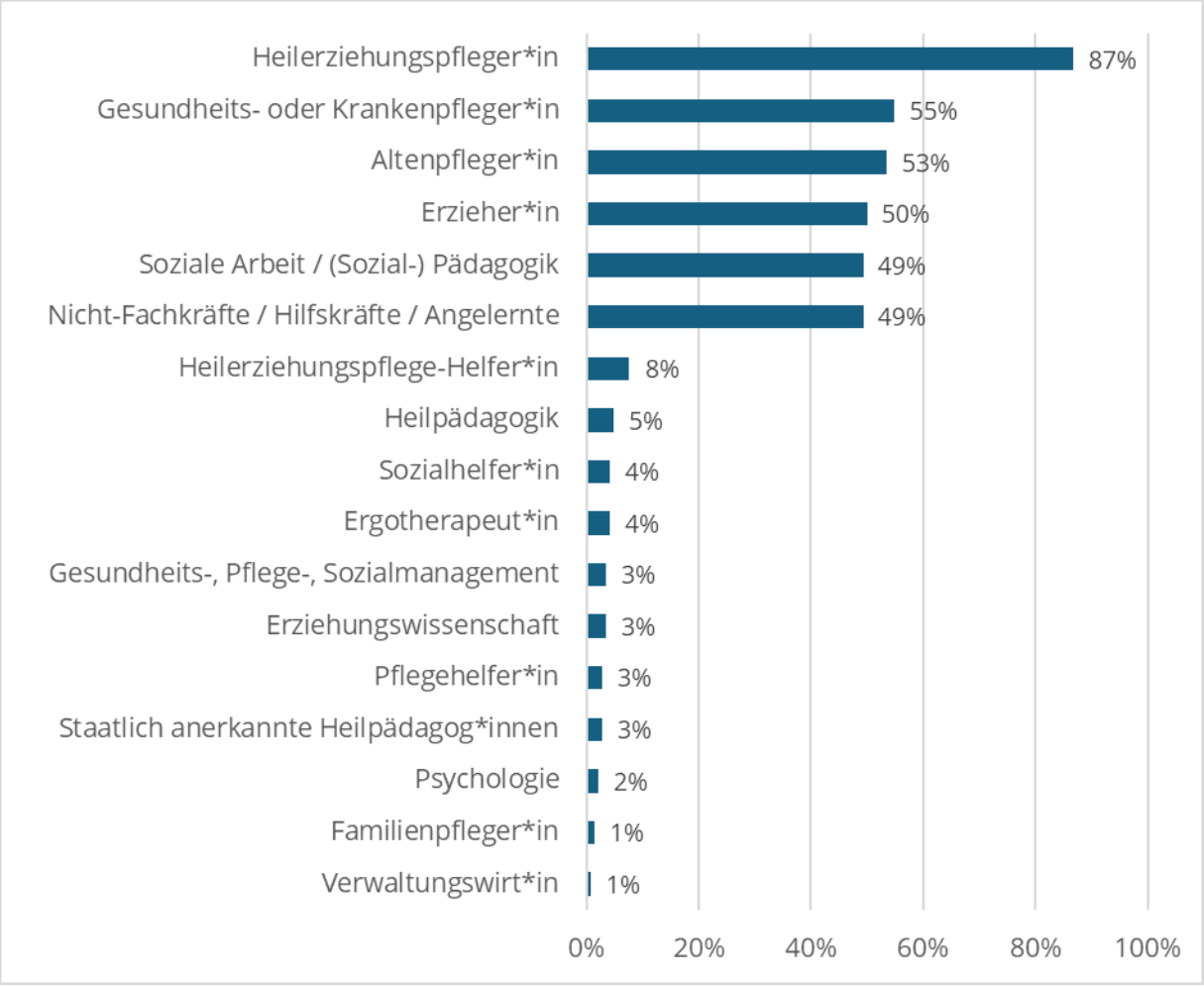
Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, Berechnung des ISG; alles ab 2 % dargestellt

Viele der Befragten, die keine Excel-Tabelle übermittelt hatten, beteiligten sich an einer deutlich einfacheren Abfrage (N=144). Gefragt wurde, welche vier Berufsgruppen die Besondere Wohnform

[10] *Methodischer Hinweis:* Die Anteilswerte in Abbildung 5, Abbildung 6, Abbildung 7 sowie jene zur Verteilung nach Bildungsgang (S. 9) basieren jeweils auf leicht unterschiedlichen Befragungen, weshalb es nicht möglich war, die Verteilung „insgesamt" aus den Originaldaten zu errechnen. Da diese aber von besonderem Interesse ist, wurde sie auf Basis der ermittelten Anteilswerte geschätzt; Bsp. für Rechenweg: 64 % vollqualifizierend ausgebildet, davon 37 % Heilerziehungspflege ergibt insgesamt 24 % Heilerziehungspflege (Rundungsdifferenzen, da das Forschungsteam mit Nachkommastellen rechnete); ausgelassen wurden jeweils die Kategorien für „andere" Bildungswege.

aktuell in der direkten Arbeit mit den Klient*innen am häufigsten einsetzen. Es konnten alle Berufsgruppen gewählt werden, die in den vorangegangenen Abbildungen aufgeführt wurden, sowie zusätzlich die Berufsgruppe „Nicht-Fachkräfte / Hilfskräfte / Angelernte“. Die Ergebnisse spiegeln die vorherigen Ergebnisse: Auch nach dieser Abfrage spielen Ausbildungsberufe die größte Rolle und ebenfalls sind das insbesondere: Heilerziehungspflege, Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege sowie Erzieher*innen. Auch die hohe Bedeutung von Nicht-Fachkräften spiegelt sich hier, da sie ebenfalls in knapp der Hälfte der Besonderen Wohnformen zu den Top-Vier-Berufsgruppen gehören. Von den Studiengängen ist hier – wie in der anderen Abfrage – nur die Soziale Arbeit / (Sozial-) Pädagogik von großer Bedeutung und auch hier werden die Heilerziehungspflege-Helfer*innen von einem bedeutenden Anteil der besonderen Wohnformen genannt.

Abbildung 9 Vier häufigste Berufsgruppen in Besonderen Wohnformen (Anteil Nennungen)



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=144
Anm.: Aufgeführt sind alle Berufe, die mind. von 1 % der Befragten genannt wurden.

Die Teilnehmenden wurden weiterhin gefragt, ob es weitere Studien- oder Ausbildungsabschlüsse gebe, die sich für ihre Personalrekrutierung als relevant erwiesen haben. So wurde es ermöglicht, andere als die standardisiert angebotenen Antworten zu geben. Einigen Teilnehmenden ging es tatsächlich so (28 %, N=100). Sie konnten maximal drei weitere Berufsgruppen angegeben. Häufig enthielten diese Nennungen die Berufsgruppen, die bereits angeboten wurden. Das For-

schungsteam geht davon aus, dass diese Nennungen die fünft- oder sechsthäufigsten Berufsgruppen bei den Teilnehmenden sind. Einige nannten aber auch Berufsgruppen, die nicht von vornherein angeboten waren (s. Kasten 1).

Kasten 1 Berufsgruppen, die sich für Besondere Wohnformen als relevant erwiesen haben

2x (Haus)-Wirtschafter*innen	Lehramt Sonderpädagogik
Arzthelfer*in	Mediziner*innen
Genesungsbegleiter*in	Rehabilitationspädagog*innen
handwerkliche Ausbildungen	Kulturpädagog*innen
Kulturpädagog*innen	Suchttherapeut*innen
Künstlerische Ausbildungen	4x Systemische Beratungsausbildung
Lehramt (Allg.)	Theologie

Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025
Anm.: Aufgeführt sind alle Berufe, die nicht bereits standardisiert angeboten wurden; insg. gab es 51 Nennungen von 27 Teilnehmenden.

Die Teilnehmenden wurden dann auch gefragt, ob es Studien- oder Ausbildungsabschlüsse gebe, die sie relevant fänden, die aber für sie durch Gesetze, Verordnungen oder Leistungsvereinbarungen für ihr spezifisches Angebot ausgeschlossen sind. 28 % der Befragten antworte darauf mit „Ja“ (N=85) und viele nannten auch die aus ihrer Sicht wichtigsten (s. Kasten 2). Hier wurden auch Berufsgruppen genannt, die grundsätzlich in Besonderen Wohnformen eingesetzt werden, wie z.B. Heilpädagog*innen, die aber offenbar für manche – zumindest als Fachkraft – ausgeschlossen sind.

Kasten 2 Berufsgruppen, die für Besondere Wohnformen relevant wären, aber ausgeschlossen sind

10x Psycholog*in / Psychotherapeut*in	Fachkraft für unterstützte Kommunikation
6x Heilpädagog*in	Kulturpädagog*in
4x Sozialpädagog*in	Lehrer*in
3x Arzthelfer*in	Linguist*in
2x Medizinisch technische Angestellte	Logopäd*in
2x Medizinische Fachangestellte	Physiotherapeut*in
2x Sozialassistent*in	Rettungssanitäter*in
Altenpflegehelfer*in	Sonderpädagog*in
Arbeitspädagog*in	2x allg.: Ausbildungen aus anderen Bereichen oder Ländern
Ergotherapeut*in	

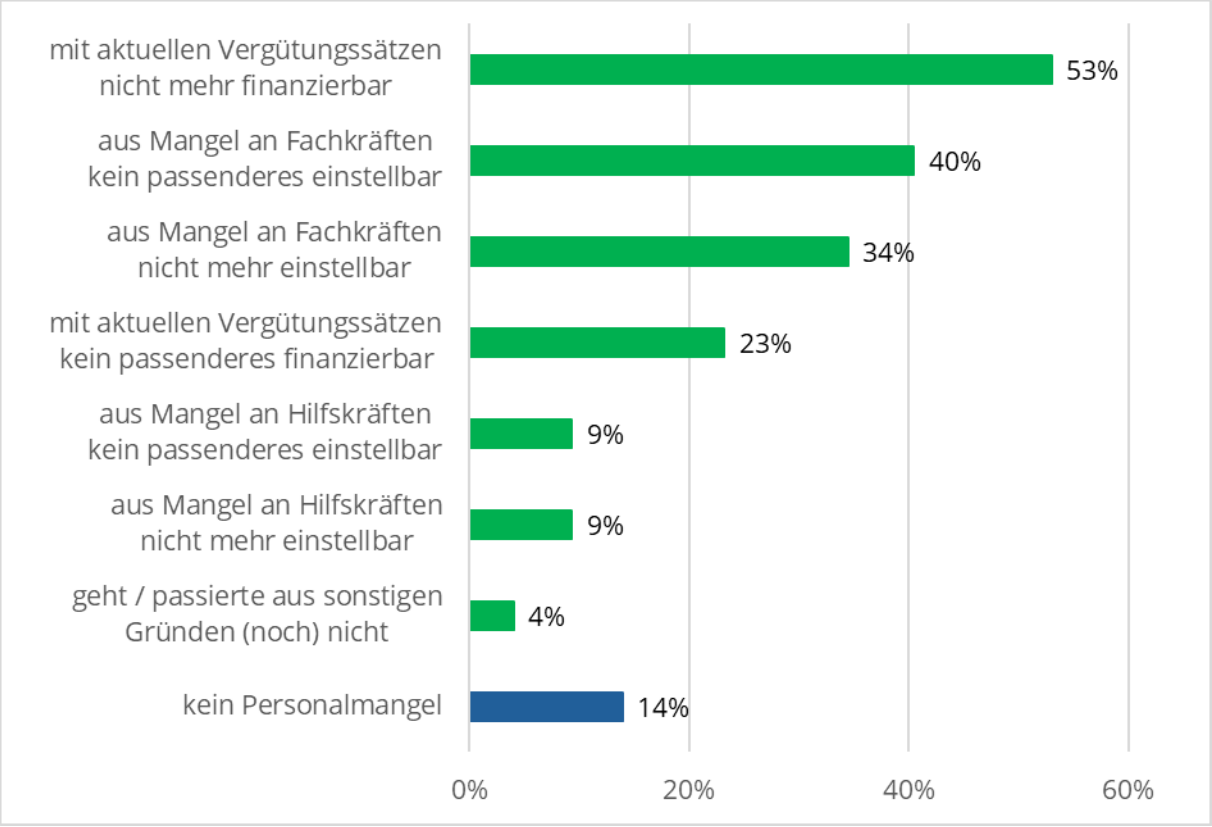
Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025
Anm.: Aufgeführt sind alle Berufe, die genannt wurden, d.h. 42 Nennungen von 24 Teilnehmenden.

3.2 Bestehende Personallücken und Versorgungsengpässe

Wenn von den aktuellen Verhältnissen auf Bedarfe in der Zukunft geschlossen werden soll, dann darf nicht der Fehler gemacht werden, bereits bestehende Lücken fortzuschreiben. Deshalb werden nun bestehende Personallücken und Versorgungsengpässe beschrieben. In der Befragung wurden die Teilnehmenden gefragt, ob ihr Leistungsangebot aktuell mehr oder auch passenderes Personal einstellen würde, wenn das ginge. Eine Antwortoption war „Nein, bei uns reicht das aktu-

ell angestellte Personal aus“. Sie wurde von nur 14 % der Teilnehmenden gewählt (N=151). Teilnehmende, die „Ja“ wählten, wurden gebeten, auch die Gründe auszuwählen, warum das aktuell nicht möglich ist (Abbildung 10). Der häufigste Grund, den etwa die Hälfte der Besonderen Wohnformen wählten, lautet, dass nicht mehr Personal finanzierbar ist. Dieser Grund für Personalmangel drückt die Einschätzung der Teilnehmenden aus, dass eigentlich mehr Personal zur angemessenen Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig wäre als auf Basis der aktuellen Vergütungssätze finanziert werden kann. Der Grund lässt hingegen nicht auf ein Problem am Arbeitsmarkt schließen. So ist es auch für die 23 % der Besonderen Wohnformen, die passenderes Personal einstellen würden, wenn die Vergütungssätze dies zulassen würden. Der zweithäufigste Grund weist allerdings auf ein relevantes Problem der Verfügbarkeit von Arbeitskräften hin: Zwei von fünf Teilnehmenden würden *passendere* Fachkräfte einstellen, wenn es solche auf dem Arbeitsmarkt gäbe. Rund jede dritte Besondere Wohnform würde weiterhin *mehr* Fachkräfte einstellen, wenn es sie auf dem Arbeitsmarkt gäbe. Einen Mangel an Hilfskräften oder passenden Hilfskräften sehen nur 9 % der Teilnehmenden. Nur 4 % geben an, dass sie zwar einen Personalmangel haben, aber, dass es dafür andere Gründe gibt.

Abbildung 10 Gründe für Personalmangel in Besonderen Wohnformen



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=151

Um darzustellen, welche Folgen der Personalmangel hat, wurden alle Teilnehmenden mit Personalmangel gebeten anzugeben, inwieweit bestimmte mögliche Auswirkungen bei ihnen zutreffen (Tabelle 3). Fast alle Teilnehmenden mit Personalnot stellen fest, dass dadurch das aktuell beschäftigte Personal überlastet wird (91 %). Eine weitere häufig genannte Folge ist, dass Leistungsangebote trotz Bedarfslage nicht ausgeweitet werden können (75 %). Weiterhin kann die Qualität der Leistungen vielfach nicht verbessert werden, obwohl es finanzierbar wäre (64 %) und auch die ver-

einbarte Qualität der aktuell finanzierten Leistungen kann von vielen Besonderen Wohnformen mit Personalmangel nicht durchgehend erbracht werden (69 %). Leidtragende des Personalmangels sind also zum einen die Beschäftigten (Überlastung), aber insbesondere die Menschen mit Behinderungen, denen die erforderlichen Leistungsangebote fehlen oder in einer schlechteren Qualität erbracht werden, als es nach den aktuellen Rahmenverträgen sowie Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen sein sollte.

Tabelle 3 Folgen von Personalmangel in Besonderen Wohnformen

	Fall-zahl	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu
Die vereinbarte Qualität der aktuell finanzierten Leistungen kann nicht durchgehend erbracht werden.	121	8 %	23 %	49 %	20 %
Die Qualität der Leistungen oder der Leistungsumfang kann (z.B. in Hinblick auf Personenzentrierung) nicht verbessert werden, obwohl dies finanzierbar wäre.	110	18 %	17 %	39 %	25 %
Das Leistungsangebot kann trotz Bedarfslage nicht auf mehr Leistungsberechtigte ausgeweitet werden.	107	15 %	10 %	30 %	45 %
Das derzeitige Personal wird überlastet.	127	3 %	6 %	37 %	54 %

Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025

Wenn Leistungserbringer von einem Personalmangel berichten, impliziert das, dass sie unter veränderten Umständen mehr Personal einstellen würden. Die obige Abfrage der Gründe zeigte bereits auf, dass nicht nur finanzielle Einschränkungen für den wahrgenommenen Personalmangel verantwortlich sind. Mit Blick auf die Fachkräfte scheint auch deren begrenzte Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt ein wichtiger Faktor zu sein. Um diesen Faktor näher zu beleuchten, hat das Forschungsteam den Teilnehmenden eine hypothetische Frage gestellt (Kasten 3).

In der Frage wird eine hypothetische Situation definiert, in der fast alles genauso wäre, wie es aktuell ist. Die einzige Veränderung besteht darin, dass Beschränkungen des Arbeitsmarktes vollständig aufgehoben wären. Die Stellen, die unter diesen Bedingungen sofort besetzt würden, können vollständig auf aktuelle Arbeitsmarktbeschränkungen zurückgeführt werden, wenn die Frage wie intendiert verstanden wurde. Es sollte sich also um die aktuellen Personallücken handeln, die abgesehen von ggf. notwendigem Kapazitäts- und Qualitätsausbau bestehen. Eine anschließende hypothetische Frage verändert *zusätzlich* noch den Faktor Geld und soll in Erfahrung bringen, inwieweit aus der fachlichen Perspektive der Teilnehmenden mehr Personal notwendig wäre (Kasten 4). Bei beiden Fragen werden Personallücken nur mit Blick auf die Menge, nicht aber mit Blick auf die Passgenauigkeit analysiert.

Kasten 3 Hypothetische Frage zur Erfassung des Personalmangels aufgrund von Arbeitsmarktbeschränkungen

Wenn alles genauso wäre wie jetzt: Sie hätten also die gleichen Leistungsberechtigten wie jetzt und die gleichen Finanzierungszusagen wie jetzt. Und plötzlich fiele der „Super-Arbeitsmarkt" vom Himmel:

Wie viele Leute würden Sie dann sofort einstellen?

Def. „Super-Arbeitsmarkt":
Menschen jeglicher Ausbildungsstufen und -gänge wollen unbedingt am liebsten für Sie arbeiten.

Beispiele zu Vollzeit-Äquivalenten (VZÄ):
zwei halbe Stellen = 1 VZÄ; eine halbe + eine ganze Stelle = 1,5 VZÄ; zehn 40 %-Stellen = 400 % = 4 VZÄ

Bitte Null eintragen**, falls das die Antwort ist. **Freilassen bedeutet „keine Antwort".

____ VZÄ würden wir für die praktische Arbeit mit den Leistungsberechtigten sofort einstellen.

Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, Formulierung von Frage 19a

Kasten 4 Hypothetische Frage zur Erfassung des Personalmangels aufgrund von fachlichen Qualitätsansprüchen

Und wenn Sie dann zusätzlich noch ausreichend Geld bekämen, um Ihre fachlichen Qualitätsansprüche nach Ihrer Einschätzung *angemessen* umsetzen zu können:

Wie viele Leute würden Sie dann sofort einstellen?

Sie hätten weiterhin die gleichen Leistungsberechtigten wie jetzt.

____ VZÄ würden wir für die praktische Arbeit mit den Leistungsberechtigten sofort einstellen.

Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, Formulierung von Frage 19b

Insgesamt wurden die Fragen 130 Teilnehmenden präsentiert, die zuvor angegeben hatten, dass sie unter Personalmangel leiden. Der Großteil beteiligte sich auch an der Frage. Nach einigen Plausibilitätschecks verblieben noch jeweils 103 Antworten.[11]

Insgesamt 21 % antworteten auf die erste Frage, dass sie in der hypothetischen Situation, so wie sie umrissen wurde, niemanden einstellen würden. Sie erleben einen Personalmangel also entweder in anderen Bereichen als der praktischen Arbeit mit den Klient*innen, aus anderen Gründen als den Einschränkungen, die sich aus dem Arbeitsmarkt ergeben, oder nicht bei der Versorgung der bestehenden Leistungsberechtigten. Anteilig zu ihren bestehenden VZÄ würden die Teilnehmenden im Durchschnitt 10 % mehr Personal für die praktische Arbeit mit den Klient*innen einstellen, wenn der Arbeitsmarkt das zulassen würde. Der Anteil liegt bei drei Vierteln der Teilnehmenden unter 16 %. In diese Berechnung fließen allerdings kleinere und größere Besondere

[11] Von den ursprünglich jeweils 119 Antworten wurden elf ausgeschlossen, weil sie bei der ersten Frage einen höheren Wert angaben als bei der zweiten Frage, was auf ein nicht-intendiertes Frageverständnis hindeutet. Weiterhin wurden fünf ausgeschlossen, weil sie bei der ersten Frage in einem anteiligen Ausmaß einstellen würden, das unrealistisch erschien: Es war höher als 50 % der bestehenden VZÄ. Vermutlich haben diese Teilnehmenden die Anzahl der Personen eingetragen, die sie einstellen würden, und nicht die VZÄ. Sie wurden für beide Fragen ausgeschlossen. Die jeweils 103 verbliebenen Antworten umfassen auch jeweils zwei, die bei der jeweils anderen Frage nicht mitgemacht haben.

Wohnformen gleichermaßen ein. Ein realistischeres Bild für die Lücke ergibt sich, wenn man die aufsummierten VZÄ zueinander in Bezug setzt: In der Summe würden die Teilnehmenden 204 VZÄ einstellen, was bezogen auf die Summe ihrer bestehenden VZÄ einen Anteil von 8 % zusätzlichem Personal ergibt. Bisher wurden allerdings nur jene Besonderen Wohnformen in die Berechnung einbezogen, die einen Personalmangel erleben, denn nur diesen wurde die Frage gestellt. Wenn man auch jene einbezieht, denen die Frage gar nicht gestellt wurde, dann ergibt sich ein etwas geringer notwendiger Zuwachs von 7 %.[12]

Es war zu erwarten, dass die sofortigen Einstellungen in der zweiten hypothetischen Situation höher ausfallen würden. Und tatsächlich sind es hier nur zwei Prozent, die gar kein weiteres Personal einstellen würden. Diese Befragten erleben also weder durch Begrenzungen des Arbeitsmarktes noch durch finanzielle Einschränkungen, dass sie ihren fachlichen Qualitätsansprüchen nicht gerecht werden können – zumindest mit Blick auf die Arbeit im direkten Kontakt mit den Klient*innen. Ihr Personalmangel muss also in anderen Bereichen liegen (z.B. für den Kapazitätsausbau) oder sonstige Ursachen haben. Die Angaben der Teilnehmenden lassen in den meisten Fällen auf wohlüberlegte Antworten schließen, denn sie fallen anteilig zum bestehenden Personal relativ moderat aus: Durchschnittlich würden die Teilnehmenden unter diesen (völlig unrealistischen) hypothetischen Umständen sofort 21 % mehr VZÄ für die praktische Arbeit mit den Klient*innen einstellen. Dabei liegt der Wert für 75 % der Teilnehmenden unter 26 %. Auch hier ergibt sich ein realistischeres Bild für die Personallücke, wenn mit den aufsummierten Angaben gerechnet wird. Die Teilnehmenden würden in der zweiten hypothetischen Situation zusätzliche 427 VZÄ einstellen, was einem Personalzuwachs von 17 % entspräche. Auch diese Analysen ergeben einen etwas geringeren Zuwachs, wenn auch jene einbezogen werden, denen die Frage gar nicht gestellt wurde, weil sie zu Beginn angegeben hatten, dass sie keinen Personalmangel erleben: Dann läge der notwendige Personalzuwachs bei 15 %.

Betrachtet man die beiden Ergebnisse zusammen, so ergibt sich folgendes Fazit: Für die aktuellen Leistungsberechtigten mit den aktuellen Finanzierungszusagen fehlen aufgrund von Beschränkungen des Arbeitsmarktes akut und sofort 7 % Personal für die direkte Arbeit mit den Klient*innen. Weitere 8 % Personal würden dort jetzt sofort gebraucht, damit die Menschen, die in Besonderen Wohnformen arbeiten, ihre fachlichen Qualitätsansprüche angemessen umsetzen könnten, d.h. dass die Bewohner*innen aus Sicht der Beschäftigten vor Ort angemessen versorgt werden könnten. Der Personaleinsatz sähe also bei Schließung der Lücken wie folgt aus:

- Schließung arbeitsmarktbedingter Lücken:
  75,4 VZÄ / 100 Leistungsberechtigte
- Schließung arbeitsmarktbedingter *und* finanziell bedingter Lücken:
  81,1 VZÄ / 100 Leistungsberechtigte

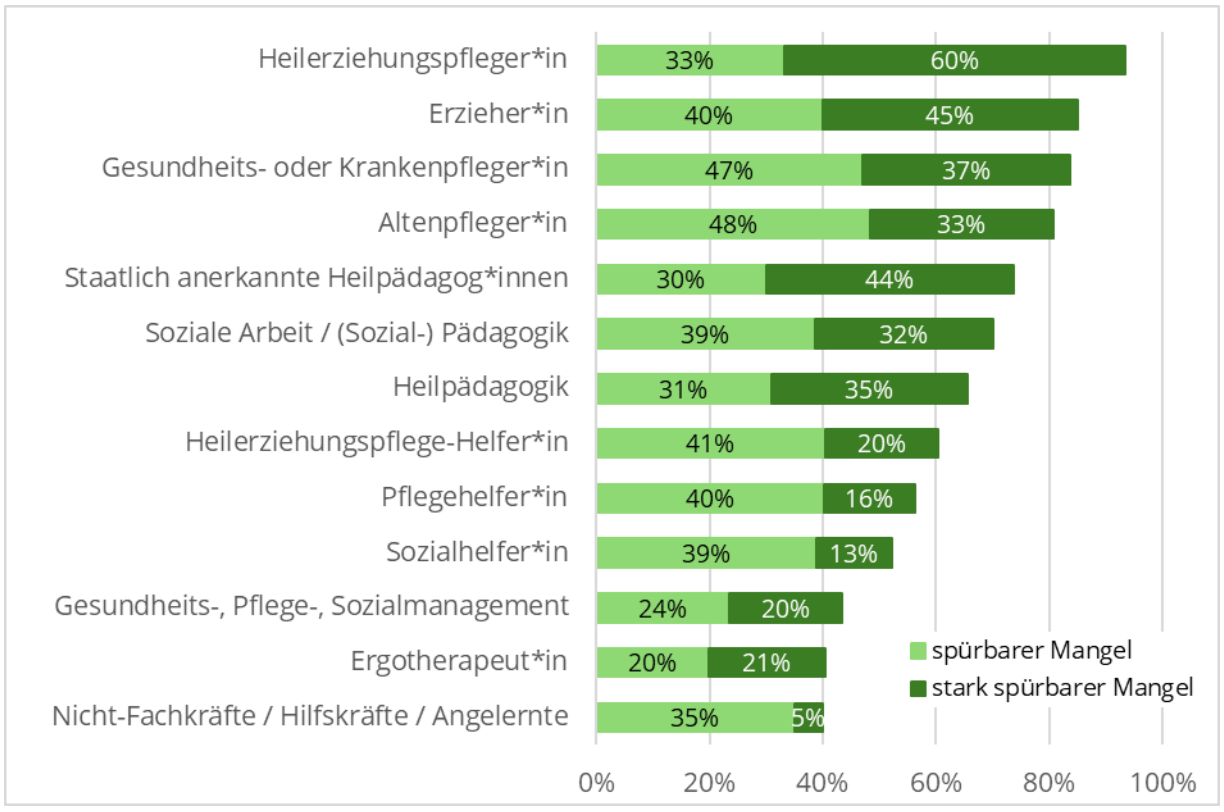
Diese Ergebnisse werden in Abschnitt 3.3 wieder aufgegriffen, um den aktuellen und zukünftigen Bedarf an Fach- und Arbeitskräften für ganz NRW hochzurechnen.

---

12 Methodisch wurde dies wie folgt umgesetzt: Alle die zuvor angegeben hatten, dass sie *keinen* Personalmangel erleben, wurden mit der Angabe „Null“ einbezogen (21 Teilnehmende). Alle die einen Personalmangel angegeben hatten, aber sich an der Frage nicht oder offensichtlich fehlerhaft beteiligt hatten, wurden mit einem durchschnittlichen Personalmangel einbezogen (27 Teilnehmende). Wenn nur „Nullen“ ergänzt worden wären, wäre der Personalmangel offensichtlich unterschätzt worden.

Die teilnehmenden Besonderen Wohnformen wurden auch danach gefragt, für welche konkreten Berufsgruppen in Besonderen Wohnformen ihrer Erfahrung nach ein Mangel spürbar sei. In Abbildung 11 werden alle Berufsgruppen dargestellt, für die mindestens 40 % der Teilnehmenden von einem Mangel ausgehen. Angeführt wird diese Liste von den Heilerziehungspfleger*innen, für die fast alle Befragten einen Mangel am Arbeitsmarkt sehen (93 %). Drei von fünf Befragten sehen sogar einen *stark* spürbaren Mangel an Heilerziehungspfleger*innen. Ein Mangel wird fast ebenso häufig für Erzieher*innen (85 %), Gesundheits- oder Krankenpfleger*innen (84 %) und Altenpfleger*innen (81 %) gesehen. Hinsichtlich der Ausbildungsberufe folgen dann die staatlich anerkannten Heilpädagog*innen (74 %) sowie die einschlägigen Helferberufe (52-61 %). Hinsichtlich studierter Fachkräfte wird sehr häufig ein Mangel an Personen mit einem Studium der Sozialen Arbeit oder (Sozial-) Pädagogik gesehen (71 %). Vermisst werden weiterhin – wenn auch deutlich seltener – Personen mit einem Abschluss in Gesundheits-, Pflege- oder Sozialmanagement (44 %). Bemerkenswert ist, dass auch sehr viele Teilnehmende einen Mangel im Bereich der ungelernten Hilfskräfte sehen (40 %). Für diese Gruppe geben allerdings noch mehr Teilnehmende (53 %, ohne Abbildung) explizit an, dass hier *kein* Mangel bestehe. Eine solch gespaltene Einschätzung der Teilnehmenden ist für keine der anderen Berufsgruppen erkennbar gewesen, weshalb die weiteren Antwortkategorien „kein Mangel“ sowie „Berufsgruppe nicht relevant“ auch nicht berichtet werden.

Abbildung 11 Mangelberufe in Besonderen Wohnformen



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=123
Anm.: Berufe mit weniger als 40 % Mangelanzeige nicht dargestellt.

Es gibt verschiedentlich Berichte darüber, dass (teure) Leiharbeit oder Zeitarbeit genutzt wird, um Personalmängel kurzfristig zu beheben. Deshalb wurde in der Befragung auch ermittelt, wie häufig und in welchem Umfang Leiharbeit in Besonderen Wohnformen zum Einsatz kommt. Von den Teilnehmenden haben 55 % in den letzten fünf Jahren Leiharbeit eingesetzt (N=146). Diese Besonde-

ren Wohnformen wurden auch danach gefragt, in welchem Umfang sie *aktuell* Leiharbeit einsetzen. Die Leiharbeit macht bei den Besonderen Wohnformen, die aktuell Leiharbeit einsetzen, 6,8 % der gesamten VZÄ aus (N=25). Dabei gibt es große Unterschiede. Für den Großteil (75 %) liegt der Anteil aber unter 12 % der gesamten VZÄ. Wenn auch jene einbezogen werden, die aktuell *keine* Leiharbeit einsetzen, dann liegt der Anteil bei 1,4 % der gesamten VZÄ (N=146).[13]

Jene, die in den letzten fünf Jahren Leiharbeit eingesetzt hatten, wurden gefragt, wie sich der Umfang von Leiharbeit in den letzten fünf Jahren bei ihnen entwickelt hat (N=77): Bei der Mehrheit ist der Einsatz von Leiharbeit gestiegen (55 %), aber bei einem Drittel (32 %) ist er auch gesunken. Bei 13 % ist er gleichgeblieben. Diese Teilnehmenden sollten auch eine Einschätzung für die Zukunft machen, also einschätzen, wie sich der Umfang von Leiharbeit bei ihnen nach ihrer aktuellen Einschätzung in den nächsten fünf Jahren entwickeln wird (N=68): Hier gehen etwa gleich viele davon aus, dass der Einsatz von Leiharbeit gleichbleiben (40 %) bzw. sinken (38 %) wird. Nur etwa jeder Fünfte (22 %) geht bei sich davon aus, dass der Umfang von Leiharbeit steigen wird.

Insgesamt scheint Leiharbeit keine hervorgehobene Rolle in Besonderen Wohnformen zu spielen und die Teilnehmenden gehen mehrheitlich auch nicht davon aus, dass die Bedeutung von Leiharbeit ansteigen wird.

Bisher wurden Personallücken in der Versorgung der Menschen näher beleuchtet, die aktuell Leistungen beziehen. Fach- und Arbeitskräftemangel kann aber ebenso dazu führen, dass überhaupt nicht allen Menschen mit einem Bedarf der Bezug einer Leistung angeboten werden kann. Eine Folge von Personalmangel kann also bei den Unternehmen sein, dass Leistungsangebote trotz Bedarfslage nicht ausgeweitet werden können oder sogar eingeschränkt werden müssen. Weiter oben wurde bereits berichtet, dass 75 % der Besonderen Wohnformen mit Personalmangel ihr Leistungsangebot trotz bestehender Bedarfe nicht ausweiten können (Tabelle 3). In der Umfrage wurde auch dieses Thema vertieft und zwar in der Annahme, dass die Beschäftigten vor Ort wissen, wie häufig sie Anfragen ablehnen müssen und wie lang die Wartelisten sind. Zum einen wurden alle Teilnehmenden gebeten für *ihren Kreis / ihre kreisfreie Stadt* die Versorgungslage für Menschen einzuschätzen, die *ihrer eigenen Zielgruppe* entsprechen. Dabei wurde erläutert, dass mit Zielgruppe jene gemeint sind, die ihr Leistungsangebot in Anspruch nehmen könnten. Die Versorgungslage wurde definiert als ausreichende oder eben nicht ausreichende Kapazitäten in der Gesamtheit der bestehenden Angebote vor Ort. Es wurden fünf Stufen zur Beschreibung der Versorgungslage angeboten:

- **hohe Reservekapazitäten**
  (z.B. immer freie Plätze verfügbar; keine Wartezeiten)
- **gewisse Reservekapazitäten**
  (z.B. i.d.R. einige freie Plätze verfügbar; fast nie Wartezeiten)
- **in etwa ausgelastet**
  (z.B. Plätze i.d.R. belegt, aber Zu- und Abgänge halten sich die Waage; geringe Wartezeiten)

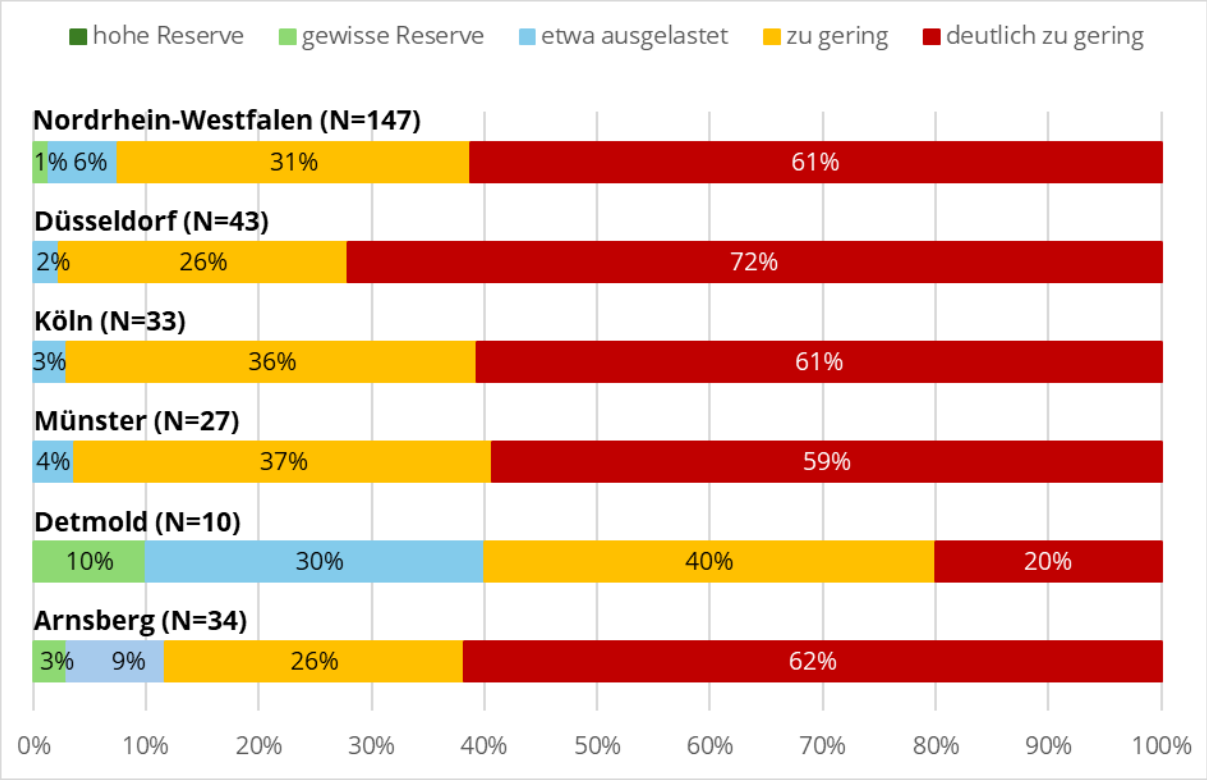
[13] Methodisch wurde dies wie folgt umgesetzt: Alle die zuvor angegeben hatten, dass sie in den letzten fünf Jahren *keine* Leiharbeit eingesetzt hatten, wurden mit der Angabe „Null" einbezogen (66 Teilnehmende). Alle die Leiharbeit angegeben hatten, aber sich an der Frage nach dem aktuellen Umfang nicht beteiligt hatten, wurden mit einem durchschnittlichen Anteil an Leiharbeit einbezogen (7 Teilnehmende). Wenn nur „Nullen" ergänzt worden wären, wäre der Anteil an Leiharbeit offensichtliche unterschätzt worden.

- **zu geringe Kapazitäten**
  (z.B. Plätze i.d.R. belegt; Wartelisten; teilweise auch etwas längere Wartezeiten)
- **deutlich zu geringe Kapazitäten**
  (z.B. Plätze immer belegt; Wartelisten; häufig längere Wartezeiten)

Anschließend wurde auch danach gefragt, ob es nach Einschätzung der Teilnehmenden andere Zielgruppen gebe, für welche die Versorgungslage vor Ort schlecht sei.

Die Ergebnisse offenbaren eine angespannte Situation hinsichtlich der Plätze in Besonderen Wohnformen (Abbildung 12). 92 % der Teilnehmenden stufen die Kapazitäten bei ihnen vor Ort für ihre eigene Zielgruppe als zu gering ein – 61 % sogar als deutlich zu gering. Eine kleinteilig regionale Auswertung für alle 53 Kreise und kreisfreien Städte ist mit den Teilnehmendenzahlen nicht möglich gewesen. Eine Auswertung auf Ebene der Regierungsbezirke war aber vertretbar: Mit Ausnahme von Detmold, sieht die Einschätzung in allen Regierungsbezirken ähnlich schlecht aus. In Detmold hingegen schätzen immerhin 3 von 10 Besonderen Wohnformen die Kapazitäten „nur" als in etwa ausgelastet ein und eine weitere sieht sogar gewisse Reservekapazitäten. In Anbetracht dessen, dass aus Detmold nur zehn Besondere Wohnformen teilgenommen haben, sollte dieses abweichende Ergebnis allerdings nicht überbewertet werden.

Abbildung 12 Versorgungslage mit Plätzen in Besonderen Wohnformen für NRW und Regierungsbezirke



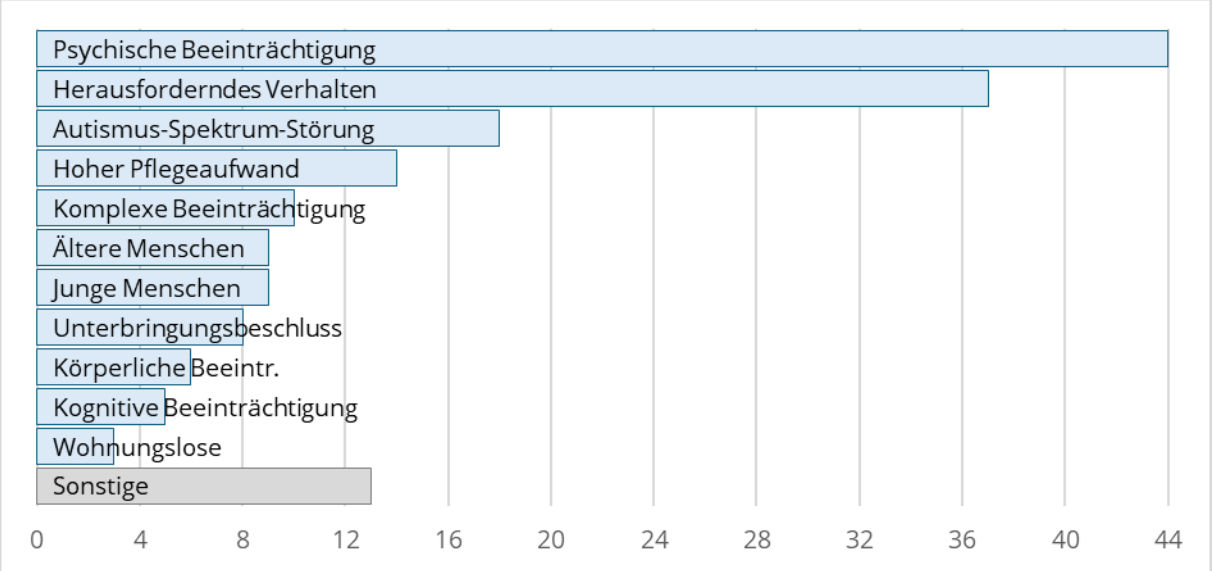
Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025

Die zweite – offene – Frage nach anderen Zielgruppen, für welche die Versorgungslage vor Ort schlecht sei, wurde von 82 Besonderen Wohnformen ausgefüllt, die insgesamt 175 Angaben machten (Abbildung 13). Besonders häufig wurden Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen genannt (n=44), darunter insbesondere Personen mit Suchterkrankungen (n=12). Vielfach fehlen laut

den Antworten zur Frage außerdem Plätze für Menschen mit einer Kombination aus kognitiver und psychischer Beeinträchtigung (n=12). Eine besonders ungünstige Versorgungslage wird vielerorts auch für Personen mit herausfordernden Verhaltensweisen und entsprechend hohem pädagogischen Unterstützungsbedarf gesehen (n=37). Als Teilgruppe dieses Personenkreises wurden von sieben Teilnehmenden Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung und herausforderndem Verhalten benannt.

Darüber hinaus gaben 18 Besondere Wohnformen an, dass in ihrem Kreis bzw. ihrer Stadt kein ausreichendes Angebot für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung besteht. Für Menschen mit Behinderungen und hohem Pflegebedarf wurde in einigen Regionen ebenfalls ein Mangel an Plätzen in besonderen Wohnformen festgestellt (n=14). Zehn Befragte bewerteten zudem die Versorgungslage für Menschen mit komplexen und Schwerstmehrfachbeeinträchtigungen als unzureichend.

Abbildung 13 Zielgruppen mit schlechter Versorgungslage



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, 175 Nennungen von 82 Teilnehmenden

Je neun Besondere Wohnformen schätzen das Angebot für jüngere bzw. ältere Menschen mit Behinderungen als zu gering ein. Bei älteren Menschen spielt zusätzlich eine Rolle, dass es zu wenige Einrichtungen gibt, die Personen mit Demenzerkrankung aufnehmen können (n=3).

Nach Angaben von acht Befragten fehlen zudem fakultativ geschützte Wohnplätze für Menschen mit Unterbringungsbeschluss. Weitere Nennungen betreffen Menschen mit körperlichen (n=6) sowie kognitiven Beeinträchtigungen ohne Doppeldiagnose (n=5). Drei Befragte sehen darüber hinaus Bedarf bei Angeboten für wohnungslose Menschen. Unter „sonstige Zielgruppen“ wurden beispielsweise Personen genannt, die kleinere Wohngruppen und eine aufwändigere Betreuung benötigen, sowie Personen, die aus dem Strafvollzug entlassen wurden.

3.3 Landesweiter Bedarf an Fach- und Arbeitskräften

In Abschnitt 3.1 wurden Ergebnisse zum aktuellen Personaleinsatz in Besonderen Wohnformen berichtet. Dabei wurde berechnet, wie viele Fach- und Arbeitskräfte im Durchschnitt aktuell zur Versorgung der Leistungsberechtigten eingesetzt werden. In Abschnitt 3.2 wurde dann beschrie-

ben, welche Personallücken und Versorgungsengpässe aus Sicht der Leistungserbringer bereits jetzt bestehen. Auf Basis von Angaben der Besonderen Wohnformen wurde dabei auch eine Schätzung vorgenommen, wie viel zusätzliches Personal aktuell durchschnittlich nötig wäre, um ohne Personalengpässe zu arbeiten. Im dritten Schritt kombinieren wir nun diese Schätzungen mit dem Bestand an Leistungsberechtigten und unserer Prognose der Leistungsberechtigten für 2030 (s. Hauptbericht, Abschnitt 4.3). Auf diese Weise wird der aktuelle und zukünftig anzunehmende Bedarf an Fach- und Arbeitskräften in Besonderen Wohnformen für ganz NRW hochgerechnet.

Im folgenden Kasten werden zunächst die Grundlagen dieser Schätzungen noch einmal zusammengetragen:

Kasten 5 Ausgangswerte der Bestands- und Bedarfschätzung für Fach- und Arbeitskräfte in Besonderen Wohnformen

Beschäftigte in Personen pro 100 Leistungsberechtigte (s. Tabelle 1, S. 5)	109,3
Beschäftigte in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) inkl. Overhead pro 100 Leistungsberechtigte (s. s. Tabelle 1, S. 5)	70,3
Aktueller Personalmangel aufgrund von Beschränkungen des Arbeitsmarktes (s. Abschnitt 3.2, S. 15ff.)	7,3 %
Aktueller Personalmangel aufgrund von Beschränkungen des Arbeitsmarktes und zusätzlich aufgrund finanzieller Beschränkungen (s. Abschnitt 3.2, S. 15ff.)	15,3 %
Leistungsberechtigte zum 31.12.2024 (s. Abbildung 1 auf S. 2)	40.942
Erwartete Leistungsberechtigte in 2030 (s. Hauptbericht, Abschnitt 4.3.3)	40.900

3.3.1 Aktueller Bestand und Bedarf

Anhand dieser Ausgangswerte wird in einem ersten Schritt der aktuelle Personalbestand und der aktuelle Personalmangel auf ganz NRW hochgerechnet. Dafür wird die Anzahl der aktuellen Leistungsberechtigten zunächst mit dem ermittelten Personaleinsatz multipliziert. Auf dieser Basis schätzt das Forschungsteam die Zahl der Beschäftigten in Besonderen Wohnformen, die für erwachsene Leistungsberechtigte nach SGB IX in NRW tätig sind, landesweit auf rund 44.700 Personen bzw. rund 28.800 VZÄ (Tabelle 4).

Es ist schwierig für diese Schätzung eine externe Validierung vorzunehmen. Ein Versuch wurde auf Basis der Gesamtstatistik der BAGfW[14] unternommen. Dort werden für die EGH bundesweit die Anzahl der Einrichtungen und Beschäftigten der Mitgliedsverbände ermittelt. Die aktuellste Veröffentlichung bezieht sich leider auf das Berichtsjahr 2020. Bundesweit wurden hier 7.337 „stationäre Einrichtungen“ mit 188.743 beschäftigten Personen ermittelt. Dabei fallen unter „stationäre Einrichtungen“ jedoch auch „Außenwohngruppen / Betreutes Wohnen“, die heute in der Regel den Assistenzleistungen außerhalb von Besonderen Wohnformen zugeordnet werden dürften. Für NRW ist dies allerdings unklar, da hier zwischen „anbieterverantwortetem“ Wohnen und „eigen-

[14] S. 28-32 in Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.: Gesamtstatistik 2020. Einrichtungen und Dienste der Freien Wohlfahrtspflege. Berlin, Dezember 2023.

verantwortetem“ Wohnen unterschieden wird. Ersteres wird zu den Assistenzleistungen in und zweiteres zu den Assistenzleistungen außerhalb von Besonderen Wohnformen gezählt. Wenn man die „Außenwohngruppen / Betreutes Wohnen“ ausschließt, dann verbleiben in der BAGfW-Gesamtstatistik 167.443 Beschäftigten in „stationären Einrichtungen“. Dem BAGüS-Kennzahlenvergleich kann entnommen werden, dass Ende 2020 bundesweit etwa 194.900 Personen Assistenzleistungen in Besonderen Wohnformen bezogen.[15] Aus diesen Zahlen ergibt sich rechnerisch, dass 2020 auf 100 Leistungsberechtigte mindestens 86 Beschäftigte entfielen. Wenn man die „Außenwohngruppen / Betreutes Wohnen“ zu den ehemals „stationären Einrichtungen“ dazu zählt, dann ergibt sich eine Relation von 97 Beschäftigten je 100 Leistungsberechtigte. Diese Relationen liegen beide deutlich unter jener, die in der Leistungserbringerbefragung in NRW 2025 ermittelt wurde (109 Beschäftigte pro 100 Leistungsberechtigte). Umgelegt auf die Leistungsberechtigten in NRW zum Jahresende 2020 (42.314) ergeben sich entsprechend unterschiedliche Beschäftigtenzahlen: rund 36.400 bzw. 41.000 Beschäftigte auf Basis der BAGfW-Gesamtstatistik und rund 46.200 Beschäftigte auf Basis der in NRW jüngst ermittelten Relation zwischen Beschäftigten und Leistungsberechtigten.

Tabelle 4 Hochrechnung der aktuellen Beschäftigten und des aktuellen Personalmangels in Besonderen Wohnformen in NRW

	Personen	VZÄ
Beschäftigte unter Annahme des ermittelten Personaleinsatzes	44.700	28.800
arbeitsmarktbedingte bestehende Personallücke	3.300	2.100
arbeitsmarkt- & finanziell bedingte bestehende Personallücke	6.800	4.400

Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025; BAGüS-Kennzahlenvergleich, Jahresbericht 2025; Berechnung & Darstellung des ISG
Anm.: VZÄ = Vollzeitäquivalente inkl. pauschal berücksichtigte Verwaltungs- und Leitungsstellen; Schätzungen auf volle Hundert gerundet

Man könnte also schlussfolgern, dass die 2025 ermittelte Relation die Realität überschätzt. Es könnte aber auch sein, dass die Relation, die sich auf Basis der BAGfW-Gesamtstatistik für 2020 ergibt, die aktuelle Realität unterschätzt: Zum einen dürfte die BAGfW-Gesamtstatistik eine Unterschätzung der Beschäftigten beinhalten, da nicht ausnahmslos alle Leistungserbringer einem Mitgliedsverband angehören. Zum anderen ist für die BAGfW-Gesamtstatistik unklar, wie mit Nicht-Meldungen der Mitglieder verfahren wird: Falls Nicht-Meldungen schlicht zu niedrigeren Zahlen führen, unterschätzt die Statistik ebenfalls die Realität. Weiterhin bleibt unklar, inwieweit vom Bundesdurchschnitt auf die Realität in NRW geschlossen werden kann: Es könnte durchaus sein, dass in NRW mehr Beschäftigte pro 100 Leistungsberechtigten eingesetzt werden als im Bundesdurchschnitt – zum Beispiel aufgrund unterschiedlicher Teilzeitquoten. Zuletzt bleibt unklar, inwieweit von der Relation 2020 auf die Relation 2025 geschlossen werden kann: Spätestens seit 2020 finden Bemühungen statt, die Personenzentrierung in den Besonderen Wohnformen voranzubringen, was auch mit höheren Personalaufwänden einhergehen dürfte. Insgesamt kann es also als plausibel betrachtet werden, dass eine höhere Relation ermittelt wurde, als anhand der BAGfW-Ge-

15 BAGüS-Kennzahlenvergleich 2024 (Berichtsjahr 2022), S. 12.

samtstatistik errechnet wird. Ob die Höhe der Abweichung jedoch plausibel ist, kann hingegen nur schwer bewertet werden.

In Abschnitt 3.2 wurde auf Basis der Angaben aus der Leistungserbringerbefragung eingeschätzt, wie viel Personal in der praktischen Arbeit mit den Klient*innen aktuell akut auf Grund von Beschränkungen des Arbeitsmarktes fehlt. Hier wurde ermittelt, dass die teilnehmenden Besonderen Wohnformen für ihre aktuellen Klient*innen und unter den aktuellen Finanzierungszusagen sofort 7,3 % mehr VZÄ einstellen würden, wenn sie dafür ausreichend viele und passend qualifizierte Bewerber*innen hätten. Um zu ermitteln, was das hochgerechnet auf ganz NRW bedeutet, wurde der anteilige Personalmangel auf die Schätzung der bestehenden VZÄ bezogen. So ergibt sich eine Personallücke in Höhe eines Arbeitsvolumens von rund 2.100 VZÄ in Besonderen Wohnformen. Wenn man die in unseren Erhebungen ermittelte Relation von VZÄ zu beschäftigten Personen unterstellt (s. Kasten 5: 109,3 / 70,3 = 1,55), dann fehlen derzeit 3.300 Personen in Besonderen Wohnformen in NRW.

In der Leistungserbringerbefragung konnten die Besonderen Wohnformen auch angeben, wie viel Personal sie einstellen würden, wenn nicht nur die Arbeitsmarktbeschränkungen wegfallen würden, sondern zusätzlich die finanziellen Mittel ausreichen würden, um ihre fachlichen Qualitätsansprüche für ihre aktuellen Klient*innen angemessen umsetzen zu können. In diesem Fall würden die Besonderen Wohnformen sofort 15,3 % – also weitere 8 % – zusätzliches Personal einstellen. Hochgerechnet auf NRW würde es sich bei diesen zusätzlichen 8 % um weitere 2.300 VZÄ und 3.500 Personen handeln.

In Abschnitt 3.2 wurden auch Ergebnisse dazu präsentiert, wie gut oder schlecht die Leistungserbringer die aktuelle Versorgungslage mit Plätzen in Besonderen Wohnformen einschätzen. Die Ergebnisse offenbaren eine sehr angespannte Situation (s. Abbildung 12 auf S. 19): 92 % der Teilnehmenden stufen die Kapazitäten bei ihnen vor Ort für ihre eigene Zielgruppe als zu gering ein – 61 % sogar als deutlich zu gering. Viele sehen Versorgungslücken für weitere Zielgruppen (s. Abbildung 13 auf S. 20). Ein Grund für fehlende Kapazitäten ist offenbar der Personalmangel: 86 % der befragten Besonderen Wohnformen erleben Personalmangel und drei Viertel von diesen geben als eine Folge davon an, dass sie ihr Leistungsangebot trotz bestehender Bedarfslage nicht auf mehr Leistungsberechtigte ausweiten können (s. Tabelle 3 auf S. 14).

Bis zu diesem Punkt wurde nur der Fach- und Arbeitskräftebedarf für die Versorgung der Menschen geschätzt und hochgerechnet, die aktuell Leistungen beziehen, denn nur diese gehen in die Statistiken zum Leistungsbezug ein. Fach- und Arbeitskräftemangel kann aber ebenso dazu führen, dass nicht allen Menschen mit einem Bedarf ein Angebot gemacht werden kann. Die angeführten Erhebungen weisen darauf hin, dass es Menschen mit Behinderungen gibt, die keine Leistungen beziehen können, weil es an Angeboten fehlt. In welchem Umfang das der Fall ist, kann das Forschungsteam zum aktuellen Zeitpunkt nicht seriös abschätzen. Deshalb ist es auch nicht möglich, die Anzahl der Fach- und Arbeitskräfte zu schätzen, die für die Versorgung dieser Menschen erforderlich wäre.

3.3.2 Zukünftiger Bedarf

Um den zukünftigen Bedarf an Fach- und Arbeitskräften abzuschätzen, werden nun analoge Hochrechnungen auf Basis der prognostizierten Zahl der Leistungsberechtigten im Jahr 2030 präsentiert. Wie das Forschungsteam zu dieser Prognose kommt, wird im Hauptbericht in Abschnitt 4.3

detailliert berichtet. In diesem Teilbericht wird die Prognose genutzt, um den zukünftigen Bedarf an Fach- und Arbeitskräften in Besonderen Wohnformen abzuschätzen. Dabei werden drei Schätzungen gemacht: erstens entlang des ermittelten aktuellen Verhältnisses von Leistungsberechtigten zu Beschäftigten; zweitens inkl. der 7,3 % akut fehlendem Personal aufgrund von Arbeitsmarktbeschränkungen sowie drittens inkl. der insgesamt 15,3 % fehlendem Personal, die nach Einschätzung der Praktiker*innen in den Besonderen Wohnformen ein qualitativ angemessenes Arbeiten erlauben würden.

In Tabelle 5 sind die Ergebnisse zusammengestellt. Gemäß der Prognose müsste der Leistungsbezug in Besonderen Wohnformen zukünftig sehr leicht sinken. Aufgrund der nur minimalen Veränderung in der Zahl der Leistungsberechtigten unterscheidet sich auch der Bedarf an Beschäftigten kaum von jenem, der für 2024 ermittelt wurde.

Tabelle 5 Schätzung des Bedarfs an Beschäftigten in Besonderen Wohnformen in NRW für 2030

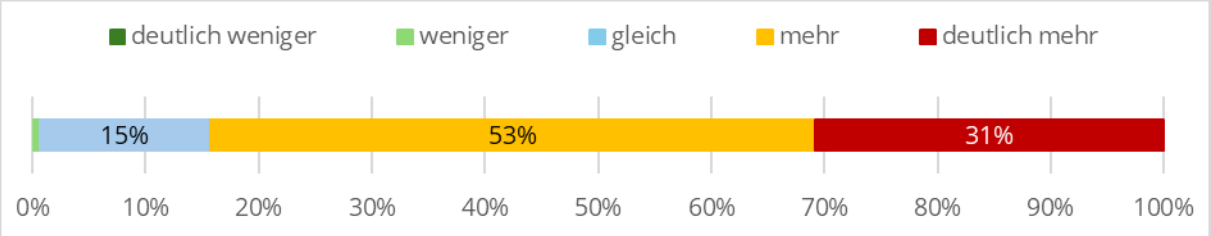
	Personen	vgl. mit 2024	VZÄ	vgl. mit 2024
Fortführung des aktuellen Personaleinsatzes	44.600	-0,2%	28.800	0,0%
Auffüllen arbeitsmarktbedingter Lücken	47.700	+6,7%	30.800	+6,9%
Auffüllen arbeitsmarkt- & finanziell bedingter Lücken	51.500	+15,2%	33.200	+15,3%

Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025; Prognose des Leistungsbezug in Besonderen Wohnformen (s. Hauptbericht, Abschnitt 4.3, begründete Trendvariante); Berechnung & Darstellung des ISG
Anm.: Vollzeitäquivalente inkl. pauschal berücksichtigte Verwaltungs- und Leitungsstellen; Schätzungen auf volle Hundert gerundet.

Mit Blick auf den notwendigen *Einstellungsbedarf bis 2030* sind weiterhin die zu erwartenden Verrentungen zu berücksichtigen. Etwa 13 % der aktuellen Beschäftigten sind 60 Jahre alt oder älter (s. Abbildung 2 auf S. 7), was rd. 5.800 Personen entspricht, die in den nächsten fünf bis sieben Jahren ersetzt werden müssen. Wenn nun bis 2030 neben dem Ersatz von verrenteten Beschäftigten auch die arbeitsmarktbedingte Personallücke geschlossen werden sollte, müssten rd. 8.800 Personen eingestellt werden, was rd. 20 % des geschätzten Personalbestandes Ende 2024 entspricht.

Auch die Leistungserbringer wurden danach gefragt, wie sie es einschätzen: Werden in NRW in Zukunft insgesamt mehr oder weniger Plätze in Besonderen Wohnformen gebraucht? Dabei wurde spezifiziert, dass in der Frage die tatsächlichen Bedarfe der Menschen mit Beeinträchtigungen gemeint seien und nicht, inwieweit in Zukunft Bedarfe amtlich festgestellt zu einer Leistungsberechtigung führen werden. Das Ergebnis steht im Kontrast zum Prognose-Ergebnis, welches das Forschungsteam auf Basis von Bevölkerungsstatistik und -prognose entwickelt hat (Abbildung 14). Nach Einschätzungen aus den Besonderen Wohnformen wird der Bedarf an Plätzen steigen oder deutlich steigen. Nur wenige gehen von einem konstanten (15 %) und fast niemand von einem sinkenden Bedarf aus.

Abbildung 14 Einschätzungen zur Bedarfsentwicklung für Plätze in Besonderen Wohnformen



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=146

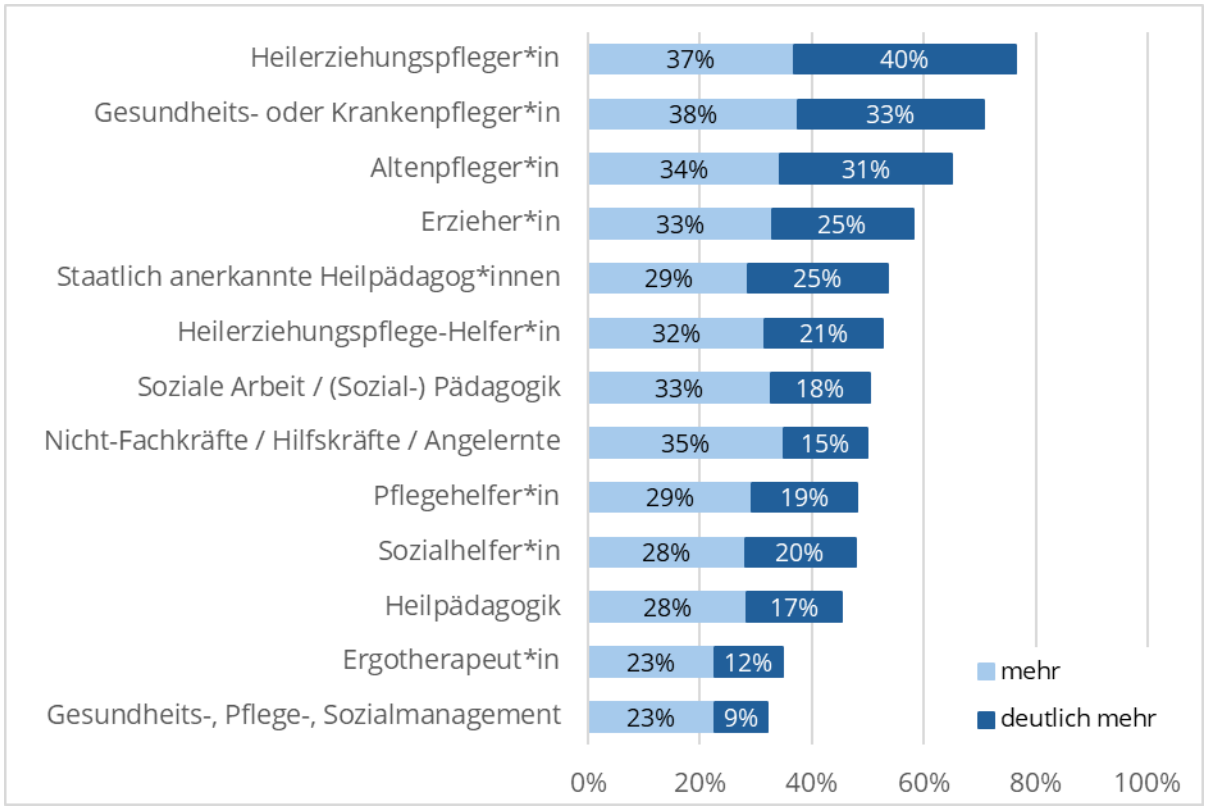
Die Teilnehmenden der EGH-Leistungserbringerbefragung wurden auch um ihre Einschätzung gebeten, wie sich der Bedarf an einschlägigen Berufsgruppen für Besondere Wohnformen in den kommenden zehn Jahren entwickeln wird. Die Ergebnisse zu dieser Frage (Abbildung 15) spiegeln insgesamt sehr nah die Einschätzungen zu den aktuellen Mangelberufen (Abbildung 11). Es sind exakt die gleichen Berufsgruppen, für die am häufigsten von einem steigenden Bedarf ausgegangen wird. Die Heilerziehungspfleger*innen führen beide Listen an: Für sie besteht aktuell bereits aus Sicht von 93 % der Teilnehmenden ein Mangel und gleichzeitig gehen hier 77 % von einem zunehmenden Bedarf in den Besonderen Wohnformen aus – 40 % sogar von einem deutlich zunehmenden Bedarf. Als nächstes folgen in beiden Einschätzungen die Gesundheits- und Kranken- sowie die Altenpfleger*innen, die Erzieher*innen und die staatlich anerkannten Heilpädagog*innen. Folgende Unterschiede sind feststellbar: Während die studierten Fachkräfte in der Rangfolge nach unten rutschen – mithin für sie seltener ein steigender Bedarf vermutet wird, rutschen die Heilerziehungspflege-Helfer*innen und die Nicht-Fachkräfte nach oben. Für sie vermuten also mehr Besondere Wohnformen einen steigenden oder deutlich steigenden Bedarf in der Zukunft. Mit Blick auf die studierten Heilpädagog*innen sowie die Sozialarbeiter*innen und (Sozial-) Pädagog*innen fällt außerdem auf, dass neben den vielen, die hier von einem steigenden Bedarf ausgehen, auch jeweils rund ein Fünftel von einem sinkenden Bedarf ausgeht (ohne Abbildung). Eine solch gespaltene Einschätzung der Teilnehmenden ist für keine der anderen Berufsgruppen erkennbar gewesen, weshalb die weiteren Antwortkategorien „gleich", „weniger", „deutlich weniger" sowie „Berufsgruppe nicht relevant" nicht berichtet werden.

Die Teilnehmenden der EGH-Leistungserbringerbefragung wurden außerdem gefragt, welche Qualifikationen oder Kompetenzen unter den Mitarbeitenden von Besonderen Wohnformen zukünftig verstärkt benötigt werden. Hierzu gibt es 203 Nennungen von 84 besonderen Wohnformen.

Die Rückmeldungen zeigen deutlich, dass in den Besonderen Wohnformen künftig vor allem persönliche und soziale Kompetenzen an Bedeutung gewinnen. Mit 54 Nennungen ist dieser Bereich der am häufigsten genannte. Besonders betont werden Belastbarkeit (n=13), Flexibilität (n=8), Selbstständigkeit und Eigeninitiative (n=7), Empathie (n=6), Teamfähigkeit (n=6) und Reflexionsvermögen (n=5). Ebenfalls als zentral werden Pflege- und medizinische Versorgungskompetenzen eingeschätzt (n=20). Dazu zählen sowohl grundlegende pflegerische Fähigkeiten als auch der Umgang mit komplexen Pflegebedarfen und gesundheitlichen Herausforderungen der Bewohner*innen. Außerdem nehmen die Anforderungen an Organisation und Administration zu (n=15). Mitarbeitende benötigen vermehrt Kenntnisse in Verwaltung, Dokumentation, Leistungsbeantragung und einen strukturierten, selbstständigen Arbeitsstil. Auch digitale Kompetenzen werden mit 14 Nen-

nungen als stark wachsende Anforderung beschrieben. Dies umfasst EDV-Kenntnisse, digitale Dokumentation, Medienkompetenz sowie den sicheren Umgang mit digitalen Assistenzsystemen. Wichtig bleibt darüber hinaus eine ausgeprägte personenzentrierte Haltung (n=12). Dazu gehört das Verständnis von Selbstbestimmung, Empowerment und teilhabeorientiertem Arbeiten im Sinne des BTHG.

Abbildung 15 Einschätzungen zur Bedarfsentwicklung für bestimmte Berufsgruppen in Besonderen Wohnformen

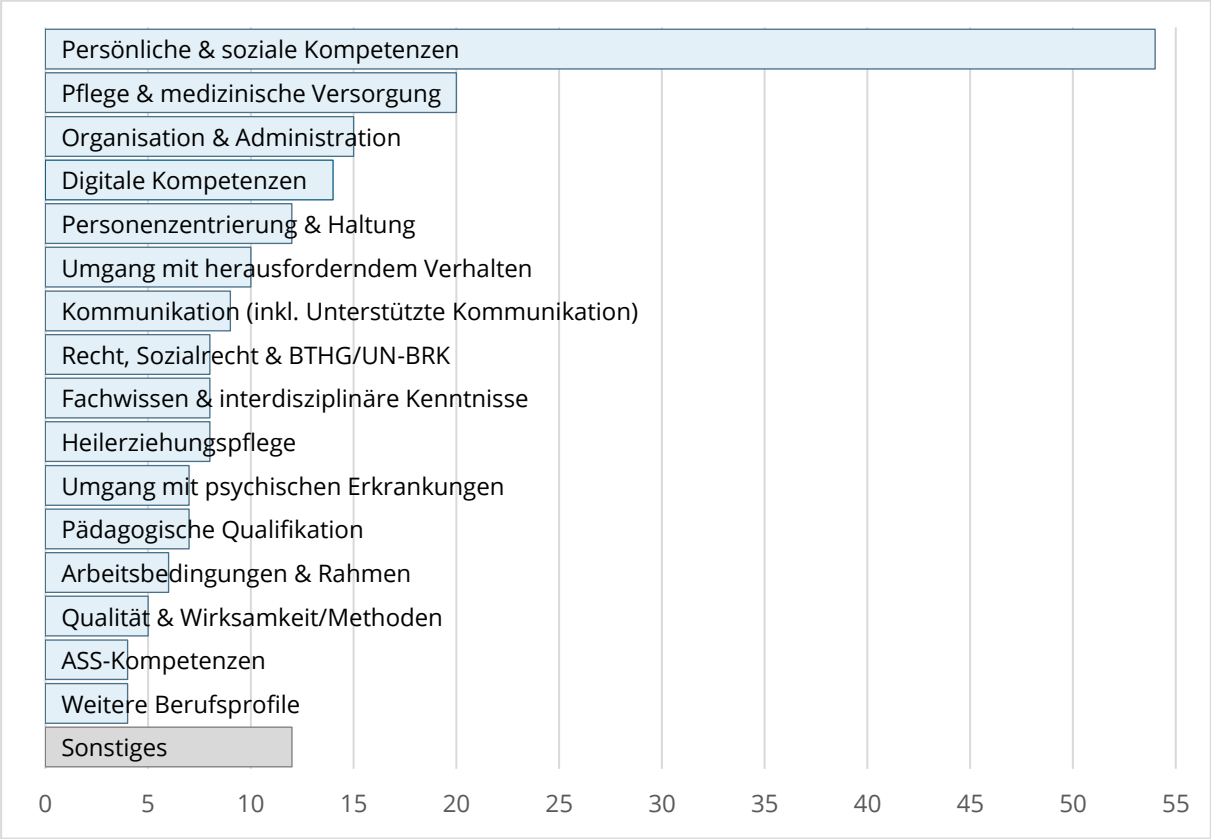


Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=144
Anm.: Berufe mit weniger als 30 % „steigender Bedarf" nicht dargestellt.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt weiterhin auf dem Umgang mit herausforderndem Verhalten (n=10). Beschäftigte benötigen verstärkt Kompetenzen in Deeskalation, Krisenintervention und im professionellen Umgang mit komplexen Verhaltensweisen. Auch Kenntnisse zu Grundlagen der Kommunikation, inklusive unterstützter sowie gewaltfreier Kommunikation (n=9), werden als zukünftig essenziell beschrieben. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an Rechtskenntnisse, insbesondere im Sozialrecht und im Kontext von BTHG und UN-BRK (n=8). Mitarbeitende müssen vermehrt rechtliche Rahmenbedingungen verstehen und in ihrem Handeln berücksichtigen. Ebenfalls acht Nennungen betreffen Fachwissen und interdisziplinäre Kompetenzen – etwa zu Krankheitsbildern, Behinderungsformen oder therapeutischen Grundlagen. Weitere acht Nennungen beziehen sich spezifisch auf Kompetenzen der Heilerziehungspflege. Die Kategorien Umgang mit psychischen Erkrankungen und pädagogische Qualifikationen (jeweils n=7) zeigen, dass psychische Erkrankungen, Traumata und pädagogisch-reflektiertes Arbeiten eine weiterhin große Rolle spielen. Arbeitsbedingungen und Rahmenanforderungen wie Schichtdienst, Wochenenddienste oder erhöhte Flexibilität wurden sechsmal erwähnt, während fünf Nennungen sich auf Qualitätssicherung und methodische Kompetenz beziehen, etwa Wirkungskontrolle oder strukturierte Bedarfs-

ermittlung. Als weitere Berufsprofile wurden Erzieher*innen, Sozialassistent*innen und Therapeut*innen genannt.

Abbildung 16 In Zukunft vermehrt benötigte Qualifikationen und Kompetenzen von Mitarbeitenden in besonderen Wohnformen



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, 203 Nennungen von 84 Teilnehmenden

4 Handlungsoptionen

4.1 Arbeitsbedingungen und -belastungen aus Sicht der Beschäftigten

Zum Auftrag des Forschungsprojektes gehörte es auch, Handlungsoptionen aufzuzeigen: Deshalb wurden Menschen, die in der EGH tätig sind, in einer breit angelegten Online-Umfrage nach ihren Arbeitsbedingungen und -belastungen befragt. Arbeitgeber und Entscheidungsträger sollen auf Basis der Ergebnisse erkennen können, wie sie das Berufsfeld attraktiver gestalten können. Dabei soll auch deutlich werden, was Menschen, die in der EGH beschäftigt sind, an ihrer Tätigkeit schätzen. Kern der „EGH-Beschäftigtenbefragung 2025“ war deshalb ein etabliertes Instrument zur Bewertung der Arbeitsqualität: der DGB-Index Gute Arbeit.[16]

Der DGB-Index Gute Arbeit basiert auf der Abfrage von 42 konkreten Fragen zur Arbeitssituation einer Person. Die Fragen decken elf Kriterien für gute Arbeit ab und diese Kriterien wiederum werden jeweils drei größeren Bereichen der Arbeitsqualität zugeordnet: Ressourcen, Belastungen so-

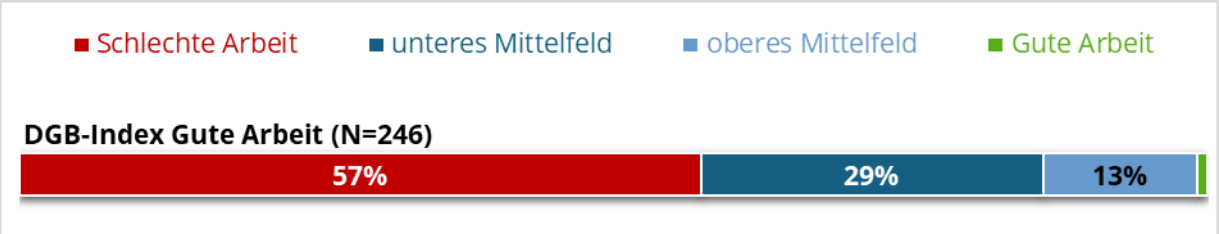
16 Nähere Infos zum DGB-Index Gute Arbeit unter: https://index-gute-arbeit.dgb.de/

wie Einkommen & Sicherheit. Dabei wird jeweils zum einen abgefragt, wie häufig bestimmte Arbeitsbedingungen auftreten, und zum anderen, inwiefern diese Arbeitsbedingungen von den Befragten subjektiv als belastend empfunden werden. Neben den einzelnen Antworten werden bei der Auswertung des DGB-Index Gute Arbeit vor allem *Indexwerte* betrachtet: also verrechnete und standardisierte Gesamtergebnisse über die einzelnen Fragen hinweg. Beim DGB-Index Gute Arbeit gibt es einen Gesamtindex über alle 42 Fragen, aber auch Indexwerte für die elf Kriterien sowie für die drei Kriterienbereiche. Alle Indexwerte liegen zwischen Null und 100, wobei eine höhere Punktzahl auf bessere Arbeitsbedingungen hindeutet. Das Forschungsteam des DGB-Index Gute Arbeit bewertet einheitlich Indexwerte unter 50 als „Schlechte Arbeit" und Werte ab 80 als „Gute Arbeit". Werte dazwischen bilden die Qualitätsstufen „unteres Mittelfeld" (50-64) sowie „oberes Mittelfeld" (65-79). Die Indexwerte und Qualitätsstufen abstrahieren von Einzelergebnissen und erleichtern so Vergleiche über die Zeit oder über verschiedene Branchen oder Berufsfelder hinweg. Ein letzter Hinweis muss noch vorangestellt werden: Nach Auskunft des Instituts DGB-Index Gute Arbeit fallen die Antworten in Online-Umfragen etwas negativer aus als in telefonischen Befragungen. Es gibt aber noch keine klaren Erkenntnisse zu Umfang und Hintergründen dieses Methodeneffekts.

Im Folgenden werden die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit für Beschäftigte von Besonderen Wohnformen im Detail dargestellt. Außerdem werden Ergebnisse zu Diskriminierungserfahrungen unter den Beschäftigten vorgestellt, welche der DGB-Index nicht umfasst. In Kapitel 7 des Hauptberichts liegt hingegen der Fokus darauf, die Ergebnisse aus verschiedenen Feldern der EGH mit Befragungsergebnissen aus angrenzenden Berufsfeldern zu vergleichen. Dazu werden ausschließlich die Indexwerte dargestellt und es wird nicht auf detaillierte Ergebnisse zu einzelnen Fragen eingegangen.

Der DGB-Index Gute Arbeit liegt bei den befragten Beschäftigten von Besonderen Wohnformen im Durchschnitt bei 48 Punkten (N=246). Damit fällt der Wert im Durchschnitt in die Qualitätsstufe „Schlechte Arbeit". Verglichen mit einer Stichprobe aller Beschäftigten in NRW ist dieses Ergebnis schlecht: Im Durchschnitt liegt der Wert in NRW bei 65 Punkten (s. Kapitel 7 im Hauptbericht). Diese Einstufung gilt jedoch nicht für alle Beschäftigten. In Abbildung 17 wird die Verteilung der Beschäftigten auf die vier Qualitätsstufen dargestellt. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten, die in Besonderen Wohnformen arbeiten, erleben insgesamt „Schlechte Arbeit". Ein weiteres knappes Drittel fällt mit seinen Aussagen und Bewertungen in die Qualitätsstufe „unteres Mittelfeld". Nur ein gutes Achtel erlebt Arbeit im „oberen Mittelfeld" und lediglich jede*r hundertste Teilnehmer*in der Befragung erlebt nach dem Gesamtindex die Arbeitsqualität „Gute Arbeit".

Abbildung 17 Beschäftigte von Besonderen Wohnformen nach Qualitätsstufen der Arbeit

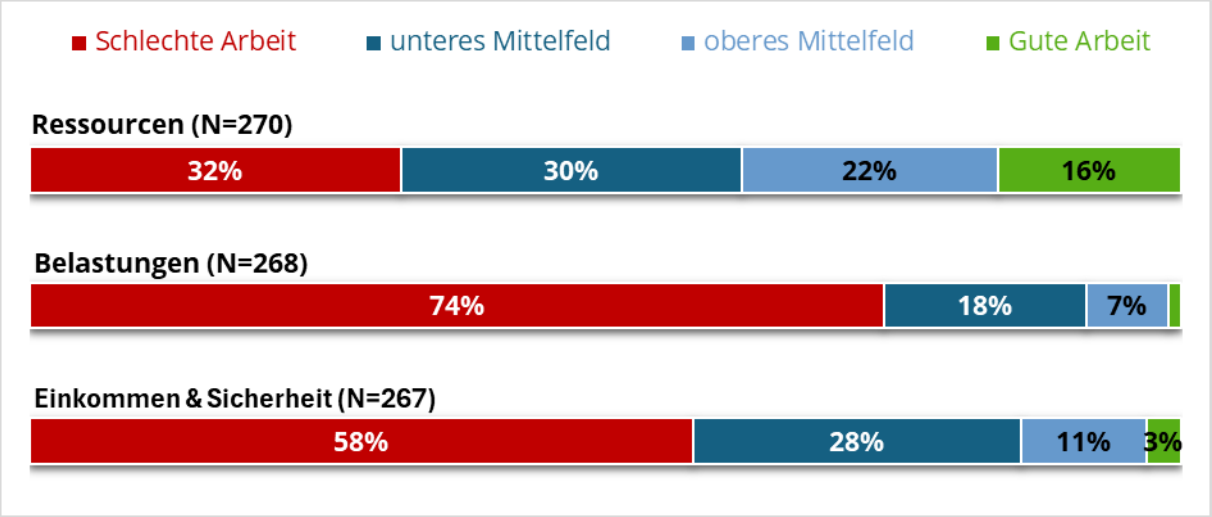


Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025

Die Verteilung der Beschäftigten auf die Qualitätsstufen von Arbeit wird in Abbildung 18 für die drei Teilindizes zu Belastungen, Ressourcen sowie Einkommen & Sicherheit dargestellt. Beschäf-

tigte in Besonderen Wohnformen sind demnach vor allem hohen *Belastungen* ausgesetzt, die aus hohen Anforderungen an Körper und Geist, einer hohen Arbeitsintensität und belastenden Arbeitszeiten resultieren. Knapp drei Viertel der Befragten arbeiten unter Bedingungen, die hinsichtlich der erlebten Belastungen in die Qualitätsstufe „Schlechte Arbeit" fallen. Nur 8 % der Befragten aus Besonderen Wohnformen erleben hinsichtlich der Belastungen Arbeit im „oberen Mittelfeld" oder sogar „Gute Arbeit". Der Teilindex *Einkommen & Sicherheit* fasst die Bedingungen hinsichtlich Einkommen, Rente, betriebliche Sozialleistungen sowie Beschäftigungssicherheit und -perspektive zusammen. Auch in diesem Bereich erlebt deutlich mehr als die Hälfte der Befragten „Schlechte Arbeit". Mit 14 % berichtet auch hier nur eine Minderheit von Arbeitsbedingungen, die mindestens im „oberen Mittelfeld" liegen. Mit Blick auf die zur Verfügung stehenden *Ressourcen*, wie Weiterbildungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, Arbeitsklima sowie die Sinnhaftigkeit der Arbeit, sind die Arbeitsbedingungen und -belastungen besser. In diesem Bereich erlebt nur etwa ein Drittel „Schlechte Arbeit". 22 % hingegen arbeiten in dieser Hinsicht unter Bedingungen, die als „oberes Mittelfeld" eingestuft werden und 16 % fallen mit ihren Angaben sogar in die Kategorie „Gute Arbeit".

Abbildung 18 Beschäftigte von Besonderen Wohnformen nach Qualitätsstufen in drei Bereichen der Arbeitsqualität



Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025

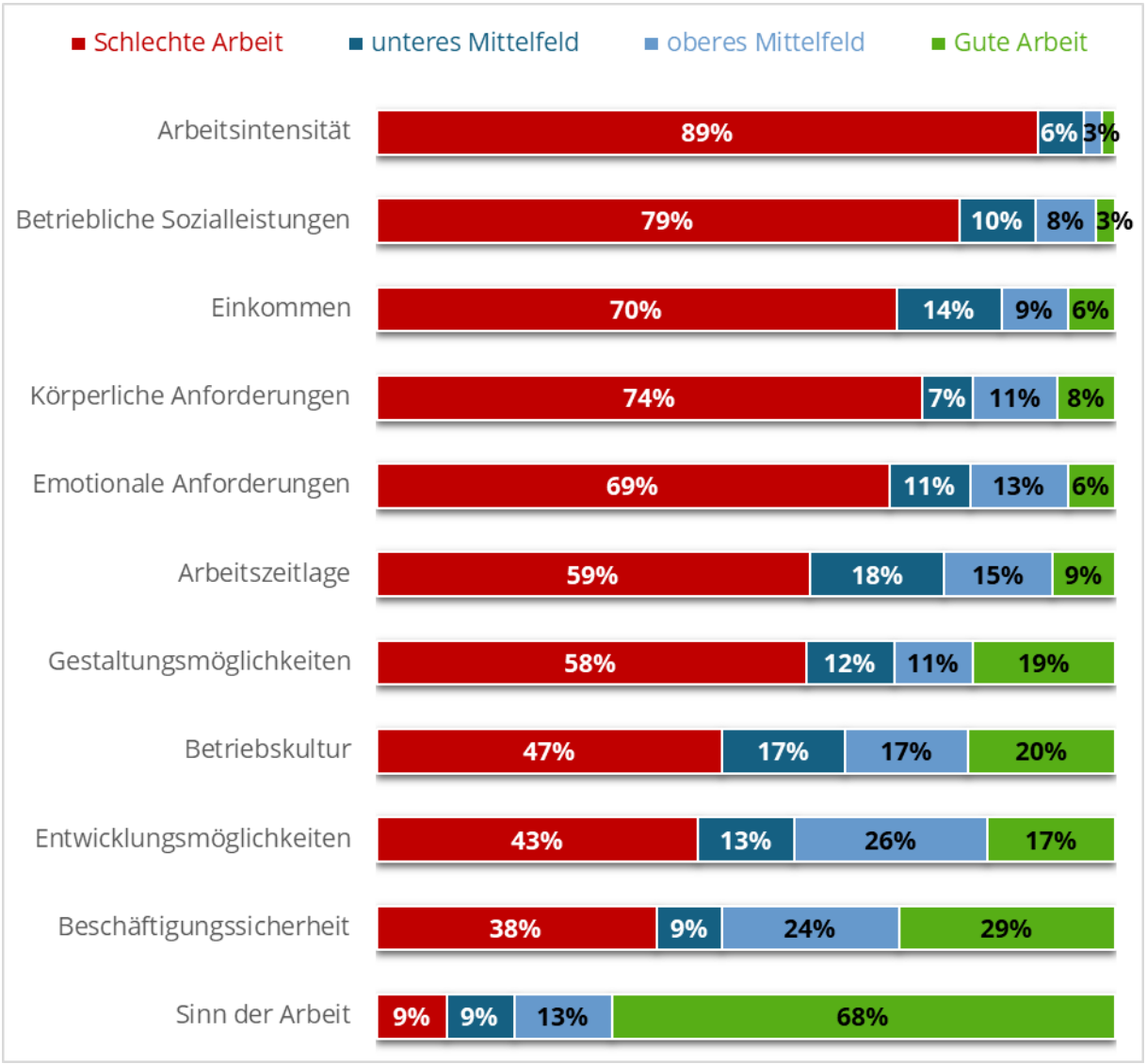
Im Folgenden wird im Detail betrachtet, wie sich diese Ergebnisse für Besondere Wohnformen zusammensetzen. Dazu wird einerseits in Abbildung 19 dargestellt, welche Qualitätsstufen von Arbeit die Beschäftigten in den elf einzelnen Kriterien von Arbeitsqualität erleben. Zum anderen werden in Tabelle 6 die Antworten zu den 42 einzelnen Fragen wiedergegeben. Für alle elf Kriterien wird dargestellt, auf welchen Fragen sie basieren, und was die auffälligsten Ergebnisse sind – beginnend mit dem Kriterium, für welches das schlechteste Ergebnis festgestellt wird:

Beim Kriterium *Arbeitsintensität* ist der Anteil der Beschäftigten, die „Schlechte Arbeit" – und damit starke Belastungen – erleben mit 89 % am größten. Das bedeutet im Einzelnen, dass Beschäftigte in Besonderen Wohnformen, oft oder sehr oft Qualitätsabstriche machen müssen (57 %), dass ihnen wichtige Informationen für ihren Arbeitsalltag fehlen (52 %), dass widersprüchliche Anforderungen an sie gestellt werden (56 %), sie in ihrer Arbeit gestört bzw. unterbrochen werden (75 %) oder sie sich gehetzt oder unter Zeitdruck fühlen (60 %). Nur wenige Beschäftigte erleben derartige

Arbeitsbedingungen nie (jeweils 4-8 %) und die meisten, die diese Bedingungen zumindest manchmal erleben, empfinden sie auch als (eher) stark belastend (jeweils 53-63 %).

Für rund drei von fünf der Befragten fallen die *betrieblichen Sozialleistungen* in die Qualitätsstufe „Schlechte Arbeit". Das liegt zum einen daran, dass betriebliche Gesundheitsförderung, aber auch „sonstige" betriebliche Sozialleistungen für die große Mehrheit nicht oder nur in geringem Maße angeboten werden (86 %, 92 %). Betriebliche Altersvorsorge wird zwar etwas häufiger angeboten, ist aber ebenfalls für mehr als die Hälfte der Befragten höchstens in geringem Maße verfügbar (59 %). Das wiederum wird von sehr vielen, die es betrifft, als (eher) starke Belastung empfunden (71 %).

Abbildung 19 Beschäftigte von Besonderen Wohnformen nach Qualitätsstufen für elf Kriterien guter Arbeit



Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025, N=270-285

Eng damit verbunden ist das Kriterium *Einkommen,* bei dem 70 % der befragten Beschäftigten „Schlechte Arbeit" erleben. Die Hälfte der Beschäftigten aus Besonderen Wohnformen schätzt ihre spätere Rente als nicht auskömmlich ein und 43 % denken, dass es „gerade ausreichend" sein wird.

Damit sind die befragten Beschäftigten in besonderem Maße von Altersarmut bedroht. Für zwei Drittel ist ihr aktuelles Einkommen gar nicht oder in geringem Maße angemessen und für vier bzw. 37 % reicht die Einkommenshöhe nicht bzw. gerade so zum Leben aus. Wie wichtig ein angemessenes Einkommen ist, welches zum Leben reicht und später eine ausreichende Rente sicherstellt, zeigt sich in den Belastungsempfindungen der Beschäftigten, bei denen dies nicht oder nur im geringen Maße gegeben ist: Jeweils deutlich über 80 % dieser Beschäftigten empfinden es als (eher) stark belastend, wenn eine der drei genannten Bedingungen höchstens im geringen Maße vorliegt.

Mit Blick auf Belastungen durch *körperliche Anforderungen* arbeiten rund drei Viertel der Befragten in der Qualitätsstufe „Schlechte Arbeit". Viele sind oft oder sehr oft Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt (59 %) oder nehmen (sehr) oft während der Arbeit ungünstige Körperhaltungen ein (55 %). Von allen, die diese Arbeitsbedingungen zumindest manchmal erleben, empfindet, es jeweils mehr als die Hälfte als (eher) stark belastend. Beschäftigte von Besonderen Wohnformen verrichten zu 37 % oft oder sehr oft schwere körperliche Arbeit und sind zu 29 % (sehr) oft widrigen Umgebungsbedingungen ausgesetzt (z.B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft). Von allen, die das zumindest manchmal erleben, empfindet das aber die Mehrheit eher wenig oder überhaupt nicht als belastend (55 %, 63 %).

Auch hinsichtlich der Belastungen durch *emotionale Anforderungen* erlebt mit 69 % eine große Mehrheit „Schlechte Arbeit". Darunter fällt, dass sich 91 % der befragten Beschäftigten zumindest manchmal in Konflikten mit den Bewohner*innen wiederfinden – 42 % erleben das oft oder sehr oft. Jedoch empfinden diese Konflikte lediglich 37 % als (eher) stark belastend. Dagegen empfindet knapp die Hälfte der Beschäftigten, auf die dies zumindest manchmal zutrifft (73 %), herablassendes sowie respektloses Verhalten ihnen gegenüber als (eher) stark belastend. Ebenfalls knapp die Hälfte findet es (eher) stark belastend, wenn sie ihre Gefühle verbergen müssen, was auf 82 % zumindest manchmal zutrifft.

Die Belastungen durch die *Arbeitszeitlage* sind für 59 % der befragten Beschäftigten in Besonderen Wohnformen als „Schlechte Arbeit" zu bewerten. Das liegt vor allem daran, dass drei Viertel angeben, (sehr) oft am Wochenende zu arbeiten (92 % zumindest manchmal), was für gut die Hälfte (eher) stark belastend ist. Außerdem arbeiten zwei Drittel (sehr) oft und 91 % zumindest manchmal in den Abendstunden, was jedoch lediglich von einem guten Drittel dieser Mitarbeitenden als (eher) stark belastend empfunden wird. Unbezahlte Arbeit zu leisten oder ständig erreichbar zu sein gehört für gut drei Viertel zumindest manchmal zum Arbeitsalltag. Dabei wird es deutlich häufiger als Belastung empfunden, ständig erreichbar zu sein (44 % vs. 28 %). Positiv hervorzuheben ist, dass knapp zwei Drittel nie nachts arbeiten müssen. Diejenigen, die es zumindest manchmal müssen, empfinden es außerdem mehrheitlich als wenig oder überhaupt nicht belastend (63 %). Immerhin erlebt auch ein knappes Viertel hinsichtlich der Arbeitszeitlage Arbeitsqualität im „oberen Mittelfeld" oder im Bereich „Gute Arbeit".

Das letzte Kriterium, bei dem die Mehrheit der befragten Beschäftigten in Besonderen Wohnformen „Schlechte Arbeit" erlebt, betrifft die *Gestaltungsmöglichkeiten*. Die schlechten Ergebnisse resultieren hier insbesondere daraus, dass knapp drei Viertel der Beschäftigten keinen oder nur geringen Einfluss auf die Arbeitsmenge nehmen können. Hinzukommt, dass jeweils rund die Hälfte der Beschäftigten ihre Arbeitszeit kaum oder gar nicht beeinflussen oder selbstständig planen kann. Diese Bedingungen empfinden jeweils rund 60 bis 70 % als (eher) stark belastend. Sie betreffen aber auch nicht alle Beschäftigten von Besonderen Wohnformen: Rund jede*r Fünfte hat so

gute Gestaltungsmöglichkeiten, dass er oder sie dahingehend sogar „Gute Arbeit" erlebt. In Abschnitt 4.2 dieses Teilberichts wird das Thema Arbeitszeiten weiter vertieft.

Hinsichtlich der *Betriebskultur* fällt knapp weniger als die Hälfte der Befragten in die Qualitätsstufe „Schlechte Arbeit", aber gleichzeitig erlebt auch ein Fünftel „Gute Arbeit". Die Betriebskultur wird im DGB-Index mit sechs Merkmalen erfasst: Der Betrieb fördert Kollegialität; die Vorgesetzten planen gut; die Beschäftigten erhalten Informationen rechtzeitig; es herrscht ein offenes Meinungs-Klima; die Beschäftigten erhalten Hilfe und Unterstützung von ihren Kolleg*innen und Wertschätzung durch ihre Vorgesetzten. Hier fällt auf, dass das Fehlen jeder dieser Ressourcen von besonders vielen als Belastung empfunden wird. Wenn beispielsweise der Betrieb Kollegialität kaum oder gar nicht fördert, was die Hälfte der Befragten so angibt, dann wird das von 70 % der Beschäftigten als Belastung empfunden. Wenn die Beschäftigten Informationen nicht rechtzeitig erhalten, was 59 % angeben, empfinden das sogar 86 % als Belastung. Weitere Ergebnisse sind, dass nur 37 % ein offenes Meinungsklima erleben und dass nur jeweils etwas mehr als die Hälfte finden, dass ihre Vorgesetzten gut planen und ihnen Wertschätzung entgegenbringen. Positiv hervorzuheben ist die Kollegialität in Besonderen Wohnformen: Knapp vier von fünf Befragten erhalten in (sehr) hohem Maße Hilfe und Unterstützung von Kolleg*innen.

Hinsichtlich der *Entwicklungsmöglichkeiten* arbeiten einerseits 43 % in der Qualitätsstufe „Schlechte Arbeit" und anderseits ebenso viele in den Stufen „oberes Mittelfeld" und „Gute Arbeit". Dabei ist es den Befragten besonders wichtig, eigene Ideen einbringen zu können, da es für 70 % (eher) stark belastend ist, wenn das kaum möglich ist, was aber nur auf ein knappes Drittel zutrifft. Für 82 % gibt es keine oder kaum Aufstiegschancen, was jedoch die Mehrheit als wenig oder überhaupt nicht belastend bewertet (65 %). Das eigene Wissen und Können weiterzuentwickeln oder sich weiterqualifizieren zu können ist für viele kaum möglich (48 % bzw. 39 %) und das wird von ihnen häufig auch als Belastung empfunden (61 % bzw. 55 %).

Das Kriterium der *Beschäftigungssicherheit* fällt im Vergleich zu den anderen Kriterien gut aus: 38 % erleben hier zwar „Schlechte Arbeit", aber 29 % erleben auch „Gute Arbeit". Es wird danach bewertet, wie häufig sich die Beschäftigten hinsichtlich ihrer beruflichen Situation Sorgen machen. Die Befragten, die in Besonderen Wohnformen beschäftigt sind, machen sich mehrheitlich „nie" Sorgen um ihre berufliche Zukunft (68 %) oder darüber, dass ihr Arbeitsplatz überflüssig werden könnte (53 %). Auch über einen möglichen Arbeitsplatzverlust machen sich die meisten Beschäftigten nie (32 %) oder selten (43 %) sorgen. Trotzdem macht sich immerhin ein Viertel (sehr) oft Sorgen über einen Arbeitsplatzverlust.

Die wichtigste Ressource, die Beschäftigte in Besonderen Wohnformen erleben, ist der *Sinn der Arbeit*. Mit 68 % erlebt dahingehend die überwiegende Mehrheit „Gute Arbeit". Jeweils über 80 % der Beschäftigten in Besonderen Wohnformen können sich nach eigenen Angaben in (sehr) hohem Maße mit der Arbeit identifizieren und haben das Gefühl, einen wichtigen Beitrag für den Betrieb sowie für die Gesellschaft zu leisten.

Tabelle 6: Antworten der Beschäftigten von Besonderen Wohnformen zu den 42 Fragen des DGB-Index Gute Arbeit

	gar nicht	*in geringem Maße*	*in hohem Maße*	*in sehr hohem Maße*	*(eher) stark belas-tend*
Gestaltungsmöglichkeiten	→	→			
Arbeit selbstständig planen / einteilen	7 %	43 %	40 %	10 %	59 %
Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung	9 %	46 %	37 %	7 %	63 %
Einfluss auf die Arbeitsmenge	15 %	59 %	24 %	3 %	66 %
Entwicklungsmöglichkeiten	→	→			
Aufstiegschancen	31 %	51 %	16 %	2 %	35 %
Wissen / Können weiterentwickeln können	4 %	44 %	42 %	10 %	61 %
Eigene Ideen einbringen können	2 %	28 %	55 %	14 %	70 %
Weiterqualifizieren können	3 %	36 %	45 %	15 %	55 %
Betriebskultur	→	→			
Betrieb fördert Kollegialität	8 %	43 %	37 %	12 %	70 %
Vorgesetzte planen gut	7 %	39 %	46 %	8 %	72 %
Rechtzeitige Information	6 %	53 %	38 %	3 %	86 %
Offenes Meinungs-Klima	9 %	54 %	32 %	5 %	74 %
Hilfe / Unterstützung von Kollegen	0 %	21 %	51 %	28 %	80 %
Wertschätzung durch Vorgesetzte	10 %	33 %	36 %	21 %	81 %
Sinn der Arbeit	→	→			
Mit der Arbeit identifizieren	1 %	12 %	58 %	29 %	22 %
Wichtigen Beitrag für Betrieb leisten	3 %	16 %	47 %	34 %	57 %
Wichtigen Beitrag für Gesellschaft leisten	2 %	14 %	43 %	41 %	50 %
	sehr oft	*oft*	*selten*	*nie*	*(eher) stark belas-tend*
Arbeitszeitlage	→	→	→		
Unbezahlte Arbeit leisten	6 %	23 %	48 %	24 %	28 %
Ständig erreichbar sein	10 %	27 %	41 %	23 %	44 %
Nachts arbeiten (23 bis 6 Uhr)	7 %	5 %	26 %	62 %	37 %
Abends arbeiten (18 bis 23 Uhr)	25 %	41 %	25 %	9 %	36 %
Wochenendarbeit	19 %	57 %	16 %	9 %	53 %
Emotionale Anforderungen	→	→	→		
Konflikte mit Kunden / Klienten	7 %	35 %	49 %	9 %	37 %
Gefühle verbergen	13 %	36 %	33 %	18 %	45 %
Herablassend / respektlos behandelt	5 %	15 %	53 %	27 %	49 %
Körperliche Anforderungen	→	→	→		
Lärm / laute Umgebungsgeräusche	22 %	37 %	30 %	11 %	54 %
Körperlich schwer arbeiten	13 %	24 %	46 %	17 %	45 %
Widrige Umgebungsbedingungen	10 %	19 %	43 %	27 %	37 %
Ungünstige Körperhaltung	22 %	33 %	33 %	12 %	52 %
Arbeitsintensität	→	→	→		
Qualitätsabstriche machen müssen	17 %	40 %	36 %	7 %	62 %

Fehlende Information	15 %	37 %	43 %	5 %	61 %
Widersprüchliche Anforderungen	16 %	40 %	36 %	8 %	53 %
Gestört / unterbrochen werden	29 %	46 %	21 %	4 %	57 %
Gehetzt / unter Zeitdruck stehen	21 %	39 %	36 %	4 %	63 %
Einkommen	→	→			
	gar nicht	*in geringem Maße*	*in hohem Maße*	*in sehr hohem Maße*	*(eher) stark belas-tend*
Einkommen angemessen	11 %	56 %	29 %	3 %	84 %
	reicht nicht aus	*reicht gerade*	*reicht gut aus*	*kann sehr gut da-von leben*	*(eher) stark belas-tend*
Einkommenshöhe reicht zum Leben	4 %	37 %	48 %	11 %	89 %
	wird nicht ausrei-chen	*wird gerade ausrei-chen*	*wird gut ausrei-chen*	*werde sehr gut da-von leben können*	*(eher) stark belas-tend*
Wird spätere Rentenhöhe ausreichen	50 %	43 %	6 %	1 %	87 %
Betriebliche Sozialleistungen	→	→			
	kein Angebot vorhan-den	*in geringem Maße*	*in hohem Maße*	*in sehr hohem Maße*	*(eher) stark belas-tend*
Sonstige betriebliche Sozialleistungen	50 %	42 %	6 %	1 %	43 %
Betriebliche Gesundheitsförderung	37 %	49 %	12 %	2 %	45 %
Betriebliche Altersvorsorge	6 %	53 %	35 %	6 %	71 %
Beschäftigungssicherheit	→	→	→		
	sehr oft	*oft*	*selten*	*nie*	*(eher) stark belas-tend*
Sorgen um berufliche Zukunft	3 %	5 %	24 %	68 %	32 %
Sorgen um Arbeitsplatzverlust	7 %	18 %	43 %	32 %	49 %
Sorgen, dass Arbeitsplatz überflüssig wird	4 %	6 %	37 %	53 %	42 %

Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025, N=280-287
Anm.: → alle, die diese Antwort gaben, wurden gefragt „Wie stark belastet Sie das?"

Einzelne Themen, die durch den DGB-Index Gute Arbeit nicht abgedeckt werden, aber für den Forschungsauftrag in Abstimmung zwischen Auftraggeber, Beirat und Forschungsteam besondere Bedeutung haben, wurden in der Umfrage zusätzlich erhoben. Dazu gehören vertiefende Informationen zu Arbeitszeiten (s. Abschnitt 4.2) sowie zu Ausbildung und Studium (s. Kapitel 6 im Hauptbericht), aber auch die Frage, wie häufig und aufgrund welcher Merkmale Beschäftigte in der EGH Diskriminierungserfahrungen machen.

Die Beschäftigten wurden gefragt, ob sie in den letzten zwölf Monaten bei der Arbeit diskriminiert wurden. Damit sei gemeint, ob sie aufgrund ihrer Person oder bestimmter Eigenschaften benachteiligt oder unfair behandelt wurden. Unter den Beschäftigten von Besonderen Wohnformen antworteten hierauf 29 % mit „Ja“ (N=111).[17] Das waren 32 Befragte, die anschließend auch gefragt wurden, aufgrund welchen Merkmals oder welcher Merkmale sie ihrer Einschätzung nach diskriminiert wurden. Daraufhin wurde zwölfmal das *Geschlecht* gewählt, fünfmal das *Aussehen,* viermal eine *Behinderung,* dreimal die *Nationalität,* jeweils zweimal die *Geschlechtsidentität,* die *Hautfarbe,* die *Sprache, Sprachkenntnis oder der Akzent* und einmal die *Religion.* In einem Freifeld für andere Merkmale wurde außerdem dreimal das *Alter,* zweimal der Status als *Teilzeitkraft mit Kind(ern)* und jeweils einmal eine frühere Tätigkeit in der *Mitarbeitervertretung* und die *Sexualität* genannt. Vergleichsweise häufig – nämlich sechsmal – wurde außerdem die *berufliche Qualifikation* genannt; einmal ganz deutlich: „Ich als Fachkraft von Nichtfachkräften“.

4.2 Vertiefende Ergebnisse zur Arbeitszeitpraxis

Im Kontext eines Fach- und Arbeitskräftemangels stellt sich die Frage, ob Teilzeitkräfte für eine Erhöhung ihres Arbeitspensums gewonnen werden könnten. Gerade für Besondere Wohnformen wird außerdem vermutet, dass unattraktive Arbeitszeiten ein Grund für einen Bewerbermangel sein könnten. Eine mitarbeiterfreundliche Arbeitszeitpraxis gilt im Allgemeinen als ein wichtiger Faktor für die Attraktivität eines Berufsfeldes und auch jedes konkreten Arbeitgebers. Sollte hier ein Verbesserungspotenzial bestehen, könnte dies also genutzt werden, um das Berufsfeld insgesamt ansprechender zu gestalten. Deshalb wurde die Arbeitszeitpraxis sowohl in der Befragung der Leistungserbringer als auch in der Befragung der Beschäftigten vertieft. Die Ergebnisse werden in diesem Abschnitt gemeinsam präsentiert.

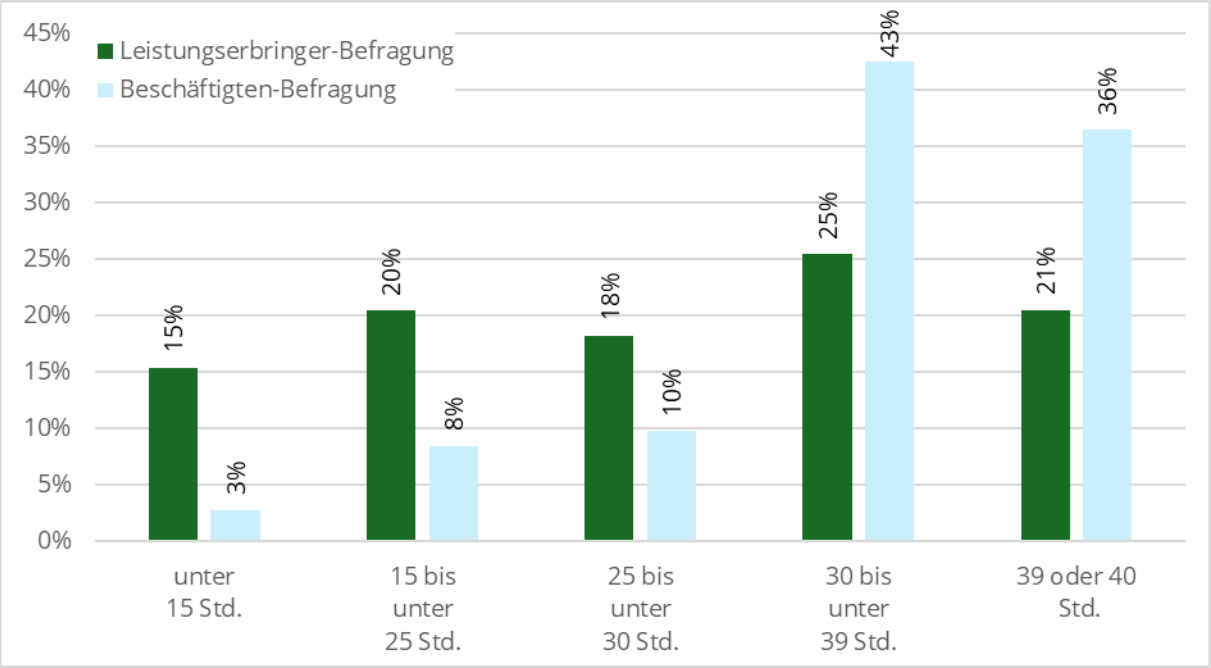
Die Teilnehmenden der Beschäftigtenbefragung wurden gebeten, ihre vertraglichen, tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten anzugeben, um damit Abweichungen zwischen diesen Angaben auszuwerten.[18] Zunächst wurde aber die Verteilung der vertraglichen Arbeitsstunden mit der entsprechenden Verteilung verglichen, die auf Basis der Leistungserbringerbefragung ermittelt wurde (s. Abbildung 3 auf S. 7). Die Verteilung aus der Leistungserbringerbefragung basiert zwar auf Angaben aus nur 36 Unternehmen, umfasst aber deutlich mehr Beschäftigte. Außerdem mussten die

17 Die Fallzahl liegt deutlich niedriger als bei anderen Fragen, weil den Befragungsteilnehmenden nach den Fragen zum DGB-Index angeboten wurde, Befragungsteile zu überspringen.

18 Dabei wurde sich an gängigen Formulierungen großer Umfrageprogramme orientiert; die Frage nach den gewünschten Stunden entspricht jener des Sozio-oekonomischen Panels. Frageformulierung: Wie viele Stunden pro Woche sind bei Ihnen derzeit vertraglich vereinbart? Und wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie *tatsächlich* im Durchschnitt? Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?

teilnehmenden Besonderen Wohnformen hier Angaben zu allen Beschäftigten machen, während die Teilnahme an der Beschäftigtenbefragung für die Beschäftigten freiwillig war. Das Forschungsteam geht deshalb davon aus, dass die Verteilung aus der Leistungserbringerbefragung der Realität besser entspricht. Aus der Leistungserbringerbefragung ist auch bekannt, dass in fast allen Besonderen Wohnformen eine Vollzeitstelle 39 Stunden pro Woche umfasst (93 %, s. S. 7). In Abbildung 20 kann man gut erkennen, dass an der Beschäftigtenbefragung anteilig weniger Menschen mit kleinen Arbeitspensen teilgenommen haben und damit unterrepräsentiert sind; umgekehrt sind höhere Arbeitspensen in der Befragung überrepräsentiert. Es erscheint nachvollziehbar, dass sich insbesondere Menschen, die zu höheren Stellenumfängen in der EGH beschäftigt sind, an der Beschäftigtenbefragung beteiligten. Allerdings muss somit auch für alle Ergebnisse aus der Beschäftigtenbefragung berücksichtigt werden, dass hier überwiegend die vollzeitnahen oder in Vollzeit beschäftigten Menschen Auskünfte gegeben haben.

Abbildung 20 Beschäftigte in Besonderen Wohnformen nach Arbeitspensum (Leistungserbringerbefragung vs. Beschäftigtenbefragung)

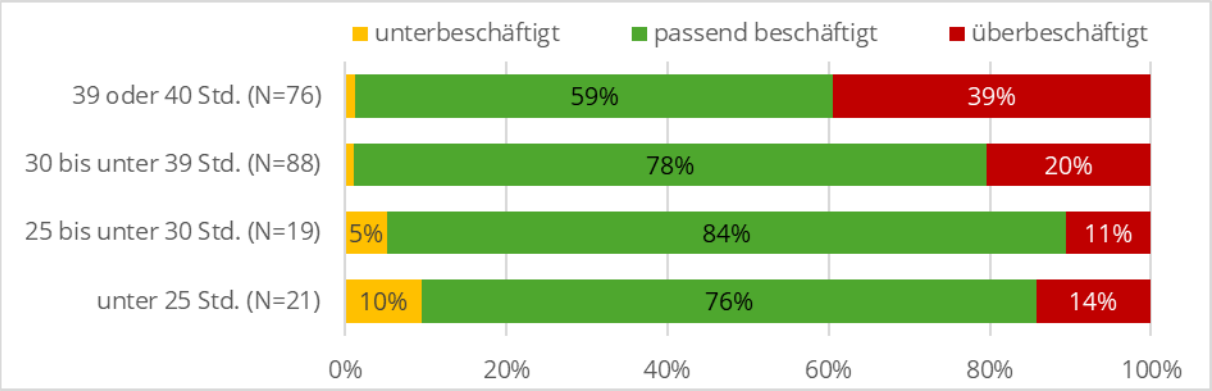


Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025, N=214; EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=1.170 Beschäftigte aus 36 Unternehmen

Da für viele Befragungsteilnehmer*innen Angaben zu den vertraglichen, den tatsächlichen und den gewünschten Wochenstunden vorliegen, kann die Übereinstimmung nun individuell ausgewertet werden (N=205). Aus Abbildung 21 wird schnell ersichtlich, dass sich nur sehr wenige Beschäftigte von Besonderen Wohnformen höhere Wochenstunden wünschen, als sie tatsächlich derzeit arbeiten (orange). Weite Teile der Beschäftigten sind in Hinblick auf ihre Wochenstunden passend beschäftigt (grün). Dabei wurde auch als passend beschäftigt betrachtet, wer nur eine Wochenarbeitsstunde von seiner Wunscharbeitszeit abweicht. Tatsächlich sind viele Beschäftigte, die mit vollzeitnahem Pensum oder in Vollzeitstellen arbeiten, überbeschäftigt (rot): Sie arbeiten derzeit mehr als sie sich unter Berücksichtigung der entsprechenden Verdienstveränderungen wünschen würden. Das Forschungsteam hat zwischen geringfügig unpassenden Arbeitsstunden (2 bis 5 Std.) und deutlich unpassenden Arbeitsstunden (6 und mehr Std.) unterschieden. Bei den

Beschäftigten in Besonderen Wohnformen kommen keine deutlich unpassenden Arbeitsstunden vor (ohne Abbildung). Letztlich kann festgehalten werden, dass unter den aktuellen Beschäftigten in Besonderen Wohnformen unter den aktuellen Umständen in der Summe kein Potenzial zur Ausweitung der Arbeitsstunden besteht, sondern vielmehr viele Beschäftigte auf Entlastung durch weitere Kolleg*innen hoffen dürften, da sie gerne weniger arbeiten würden.

Abbildung 21 Übereinstimmung von tatsächlichen und gewünschten Wochenstunden von Beschäftigten in Besonderen Wohnformen



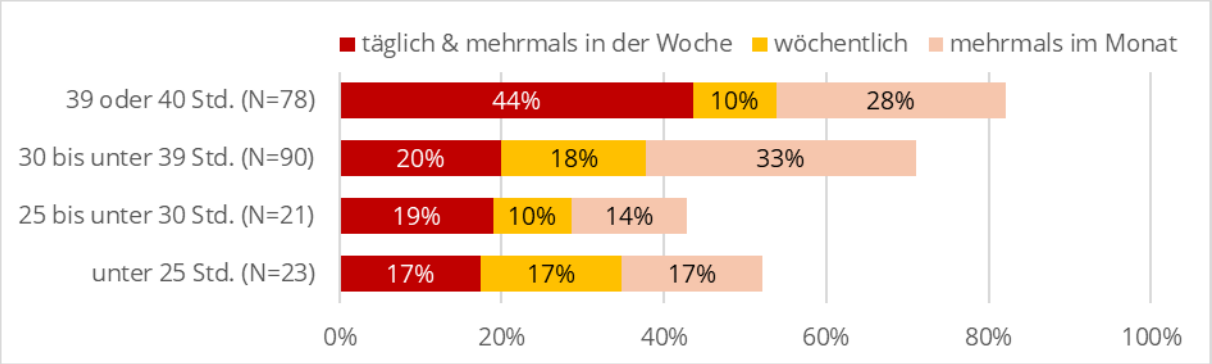
Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025, N=205
Anm.: passend beschäftigt definiert als Übereinstimmung +/- 1 Std.

Die tatsächlich geleisteten Stunden sind bei vielen befragten Beschäftigen höher als die vertraglich vereinbarten Stunden (44 %) und nur in Ausnahmefällen niedriger (1 %, N=210). Es werden also Überstunden geleistet. Überstunden sind ein zentrales Flexibilitätsinstrument für Unternehmen. Für die Beschäftigten kommt es dabei sehr darauf an, ob sie Überstunden ablehnen können, und, ob und wie die Überstunden ausgeglichen werden. In der Beschäftigtenbefragung wurde gefragt, wie häufig es vorkommt, dass die Beschäftigten Überstunden leisten. Bei 30 % der Befragten kommen Überstunden selten vor, das heißt maximal ein Mal pro Monat (N=212). Die nähere Auswertung erfolgt wieder separat nach Beschäftigungsumfang (Abbildung 22). Demnach leisten insbesondere Vollzeitkräfte mit insgesamt 82 % der Befragten regelmäßig – d.h. mehrmals monatlich oder häufiger – Überstunden. Auch vollzeitnah Beschäftigte leisten zu großen Anteilen (71 %) regelmäßig Überstunden. Beschäftigte mit einem Pensum von unter 30 Wochenstunden leisten zu einem deutlich geringeren Anteil regelmäßig Überstunden, aber auch hier ist es jede*r Zweite (48 %; ohne Abbildung).

Sowohl in der Beschäftigtenbefragung als auch in der Leistungserbringerbefragung wurde danach gefragt, wie Überstunden ausgeglichen werden. Die Antworten der teilnehmenden Besonderen Wohnformen und der teilnehmenden Beschäftigten von Besonderen Wohnformen fallen dabei sehr ähnlich aus (Abbildung 23). Die meisten Überstunden werden durch Freizeit wieder ausgeglichen: In 63 % der Besonderen Wohnformen wird mit allen oder fast allen Überstunden so verfahren; auch 55 % der Beschäftigten geben an, dass bei ihnen alle oder fast alle Überstunden durch Freizeit ausgeglichen werden. Für einen relevanten Teil der Überstunden wird zunächst eine Weile offengelassen, wie der Ausgleich erfolgen soll – sie werden z.B. „mit ins nächste Jahr genommen“. Eine Auszahlung erfolgt nur für einen kleineren Teil der Überstunden. Aber in immerhin jeder zehnten Besonderen Wohnform werden (fast) alle Überstunden ausgezahlt. In der Beschäftigtenbefragung gaben 6 % der Teilnehmenden an, dass das bei ihren Überstunden so ist. Dass Über-

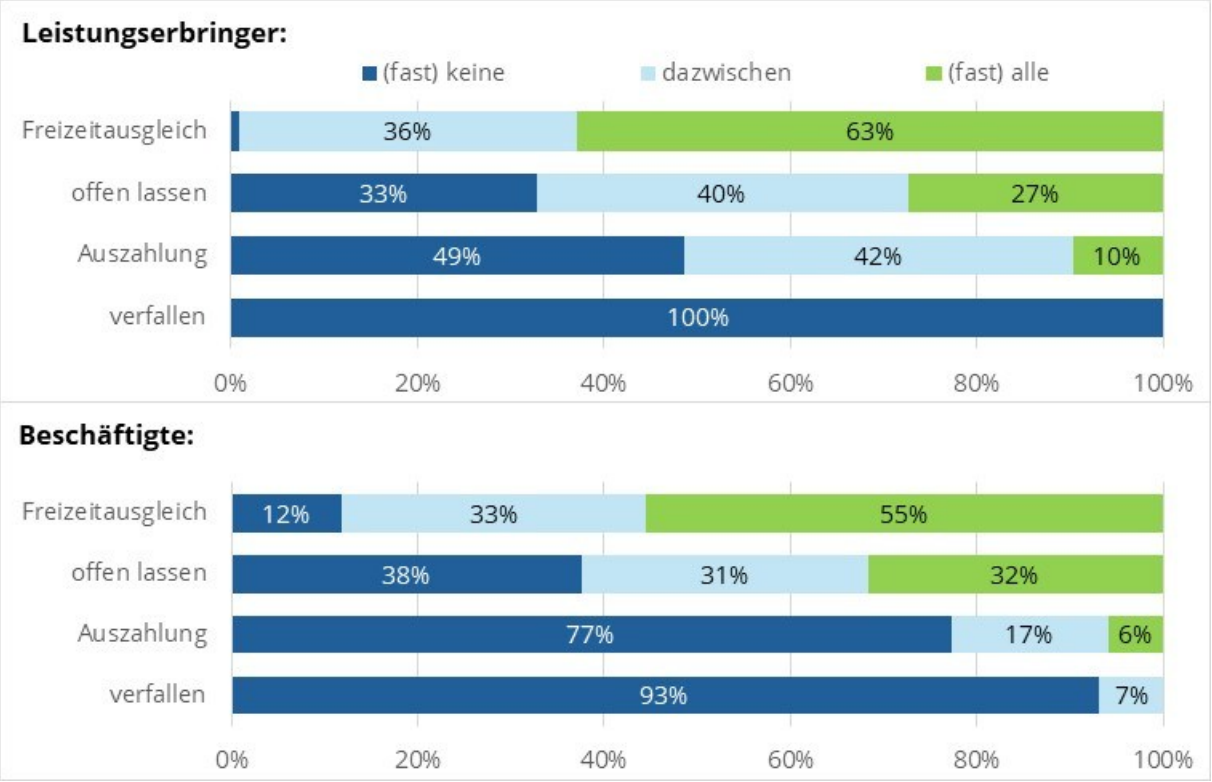
stunden gar nicht ausgeglichen werden und somit verfallen, gibt keine der teilnehmenden Besondere Wohnform an. In der Beschäftigtenbefragung gibt es aber einen kleinen Teil der Beschäftigten, der auch das für einen Teil seiner Überstunden schon erlebt hat.

Abbildung 22 Häufigkeit regelmäßiger Überstunden in Besonderen Wohnformen



Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025

Abbildung 23 Umgang mit Überstunden in Besonderen Wohnformen

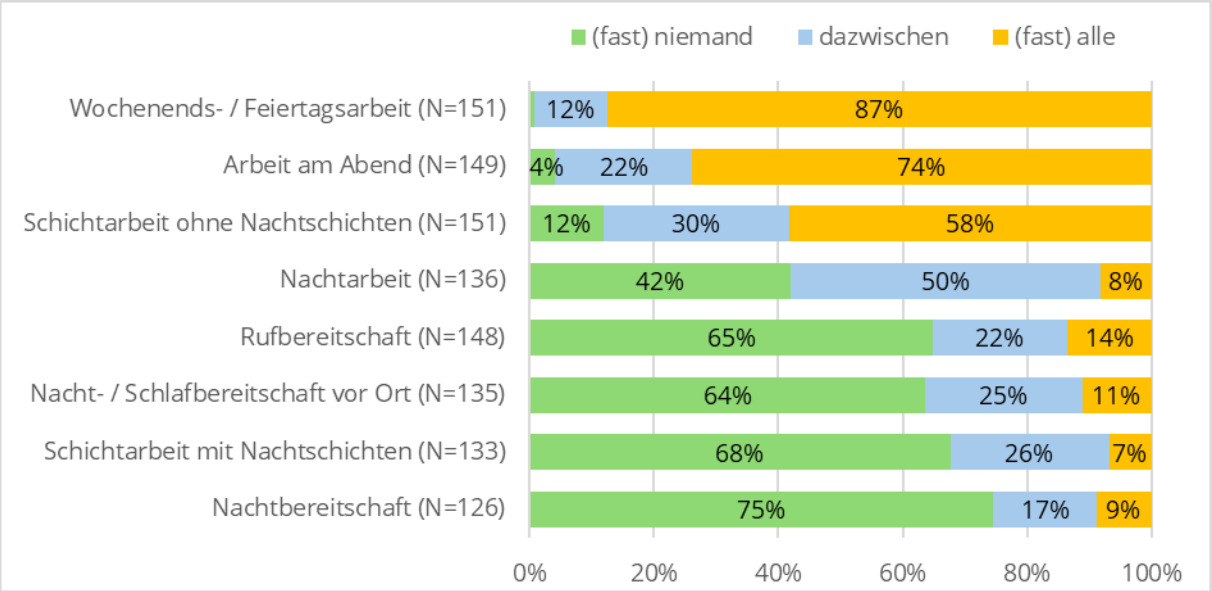


Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=113; EGH-Beschäftigtenbefragung 2025, N=101 (jeweils eingeschränkt auf Teilnehmende, die alle vier Optionen beantwortet hatten)
Anm.: Antwortkategorien: „keine“, „fast keine“, „weniger als die Hälfte“, „etwa die Hälfte“, „mehr als die Hälfte“, „fast alle“ und „alle“.

Ungünstige Arbeitszeiten können die Attraktivität eines Berufsfeldes erheblich mindern – oft lassen sie sich jedoch nicht vollständig vermeiden. In solchen Fällen liegt es an den Arbeitgebern, durch geeignete Ausgleichsmaßnahmen und andere Vorteile ein attraktives Gesamtpaket zu schaffen. Es kann aber auch vorkommen, dass unattraktive Arbeitszeiten in einem Berufsfeld vermutet

werden, in dem sie aber tatsächlich gar nicht so verbreitet sind. In der EGH-Leistungserbringerbefragung wurden alle Teilnehmenden gefragt, wie viele ihrer Beschäftigten von bestimmten, häufig als unattraktiv geltenden Arbeitszeiten betroffen sind (Abbildung 24). Zwar arbeiten bei 87 % der Besonderen Wohnformen „fast alle“ oder „alle“ Mitarbeitenden mindestens zeitweise am Wochenende oder an Feiertagen und bei drei Vierteln der Besonderen Wohnformen ist Arbeit am Abend für (fast) alle üblich. Auch Schichtarbeit ist sehr verbreitet. Von Nachtarbeit ist ein Teil der Beschäftigten betroffen. Von Schichtarbeit mit Nachtschichten und verschiedenen Formen von Bereitschaftsdiensten sind allerdings nicht so viele betroffen. In rund zwei Dritteln bis drei Vierteln der Besonderen Wohnform arbeitet (fast) niemand zu diesen Konditionen.

Abbildung 24 Verbreitung unattraktiver Arbeitszeiten in Besonderen Wohnformen



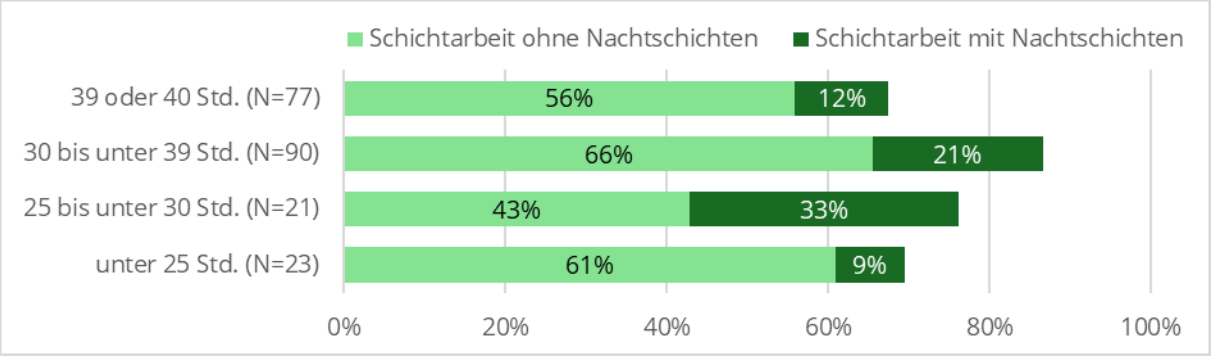
Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025
Anm.: Antwortkategorien: „niemand“, „fast niemand“, „weniger als die Hälfte“, „etwa die Hälfte“, „mehr als die Hälfte“, „fast alle“ und „alle“.

Auch in der Beschäftigtenbefragung wurde abgefragt, ob die Teilnehmenden im Schichtdienst tätig sind. Insgesamt gaben hier 60 % an, dass sie Schichtarbeit ohne Nachtschichten leisten; 17 % arbeiten in Schichtarbeit mit Nachtschichten und 23 % arbeiten nicht im Schichtdienst (N=213). Da an der Befragung überproportional viele Vollzeitbeschäftigte und vollzeitnah Beschäftigte teilgenommen haben, wurde diese Auswertung auch nach Arbeitspensum differenziert vorgenommen (Abbildung 25). Dabei zeigen sich insbesondere mit Blick auf die Nachtschichten Unterschiede: Vollzeitbeschäftigte arbeiten seltener in Schichtdiensten, in denen auch Nachtschichten vorkommen, während Beschäftigte mit einem Pensum zwischen 25 und 29 Stunden besonders häufig in Schichtdiensten mit Nachtschichten tätig sind.

Die Beschäftigten wurden auch gefragt, wie häufig sie in Bereitschaft tätig sind. Dabei wurde Nachtbereitschaft, Nacht- / Schlafbereitschaft vor Ort und Rufbereitschaft (tagsüber) unterschieden. Die große Mehrheit der Beschäftigten gibt jeweils an, dass sie nie derartige Bereitschaftsdienste ab-

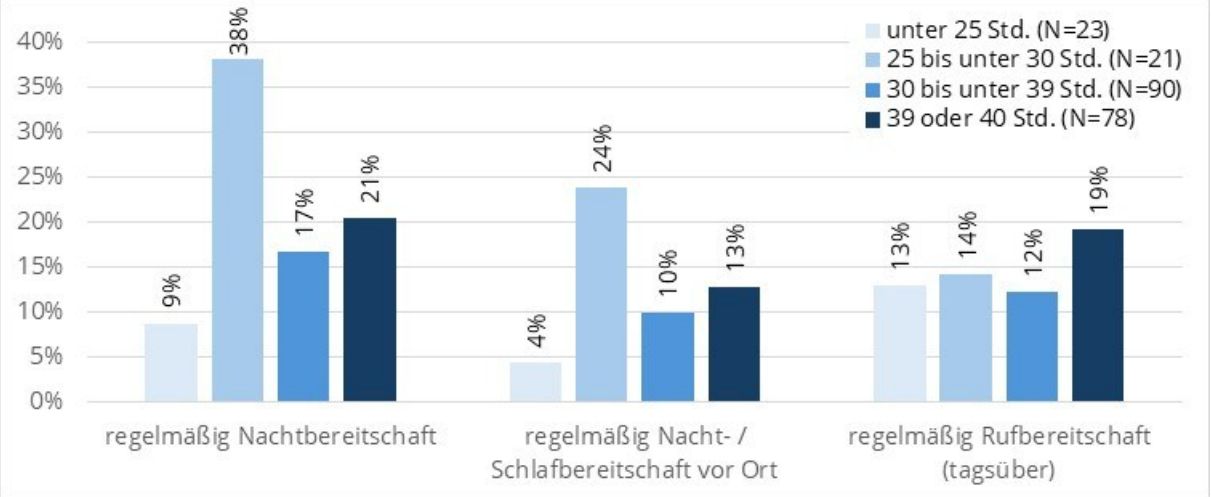
leisten, was den Angaben der Besonderen Wohnformen entspricht.[19] Ausgewertet wurde separat nach Arbeitspensum, wie viele Beschäftigte häufig (d.h. mindestens mehrmals im Monat) in Bereitschaft sind (Abbildung 26). Es zeigt sich auch hier, dass insbesondere Beschäftigte mit einem Pensum zwischen 25 und 29 Wochenstunden Bereitschaftsdienste leisten. Es stellt sich also die Frage, ob diese Beschäftigten ihr Arbeitspensum *aufgrund* dieser Bereitschafts- und Schichtdienste in der Nacht niedrig halten. Und ob sie dies bei einer anderen Organisation ihrer Bereitschafts- und Schichtdienste ggf. überdenken und mehr arbeiten würden. Die Daten geben darüber keine Auskunft. Es kann also ebenso umgekehrt so sein, dass sie die unattraktiveren Arbeitszeiten wählen, um trotz geringerem Stundenvolumen ein auskömmliches Einkommen zu erzielen, da Nachtarbeitszeiten beispielsweise höher vergütet werden.

Abbildung 25 Schichtarbeit bei Beschäftigten in Besonderen Wohnformen



Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025

Abbildung 26 Bereitschaftsdienste von Beschäftigten in Besonderen Wohnformen

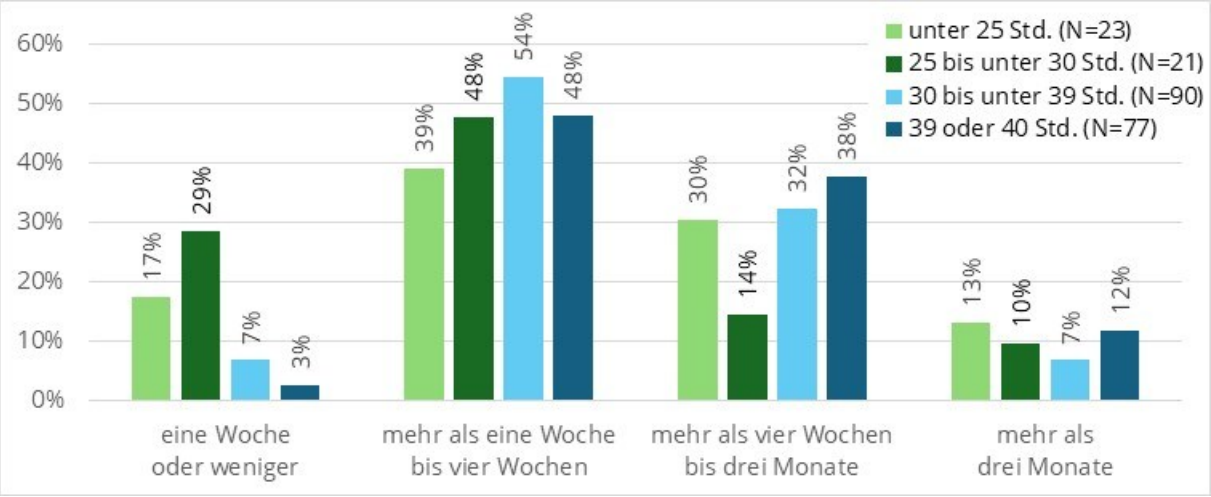


Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025
Anm.: Antwortkategorien: „mehrmals wöchentlich“, „wöchentlich“ und „mehrmals monatlich“ zusammengerechnet.

[19] Nachtbereitschaft: 69 % (N=204), Nacht- / Schlafbereitschaft vor Ort: 78 % (N=190), Rufbereitschaft (tagsüber): 62 % (N=193)

Bei 97 % der Besonderen Wohnformen, die an der EGH-Leistungserbringerbefragung teilnahmen, arbeiten alle oder fast alle Beschäftigten nach Dienstplan (N=149). Dass Mitarbeitende ihre Arbeitszeit selbst steuern, kommt in Besonderen Wohnformen also nur in Ausnahmefällen vor. Wenn die Arbeitszeit nach Dienstplänen festgelegt wird, sind für Beschäftigte wichtige Faktoren, inwieweit dabei ihre Bedürfnisse und privaten Verpflichtungen Berücksichtigung finden können und welche Planbarkeit für ihr Privatleben besteht – also wie weit im Voraus sie ihre Einsatzzeiten kennen. In der Beschäftigtenbefragung geben insgesamt immerhin 8 % an, dass sie ihre Einsatzzeiten weniger als eine Woche im Voraus erfahren. Ein Planungshorizont von unter einer Woche dürfte für die wenigsten Menschen eine gute Vereinbarkeit der privaten Interessen mit den beruflichen Verpflichtungen bieten. Die Hälfte der Befragungsteilnehmenden (50 %) kennt ihre Einsatzzeiten ein bis vier Wochen im Voraus. Auch dieser Planungshorizont dürfte für manche von diesen Beschäftigten suboptimal sein (beides ohne Abbildung, N=213). Ein knappes Drittel der Beschäftigten erfährt seine Einsatzzeiten ein bis drei Monate im Voraus (32 %) und knapp jeder Zehnte (9 %) mehr als drei Monate im Voraus. Dienstpläne werden also häufig eher kurzfristig erstellt und geben relativ wenig Vorlauf. In Abbildung 27 werden diese Ergebnisse nach den vertraglichen Arbeitszeiten differenziert. So wird deutlich, dass insbesondere Beschäftigte mit vertraglichen Arbeitszeiten unter 30 Stunden ihre Einsatzzeiten sehr kurzfristig erfahren. Da diese Beschäftigtengruppe in der Befragung deutlich unterrepräsentiert ist, dürfte der Gesamtanteil der Beschäftigten, die davon betroffen sind, in Wirklichkeit auch deutlich höher ausfallen, als die hier insgesamt ermittelten 8 %. Die teilnehmenden Beschäftigten, die 25 bis 29 Stunden vertraglich vereinbart haben, erfahren ihre Einsatzzeiten zu einem knappen Drittel erst eine Woche im Voraus oder sogar noch kurzfristiger. Offen bleibt, woran die Kurzfristigkeit der Dienstplangestaltung liegt und ob langfristig angelegte Planungen umsetzbar sind. Möglich ist auch, dass es sich hier bereits um Auswirkungen von Personalmangel handelt, der dazu führt, dass häufig umgeplant werden muss.

Abbildung 27 Vorabkenntnis der Einsatzzeiten in besonderen Wohnformen

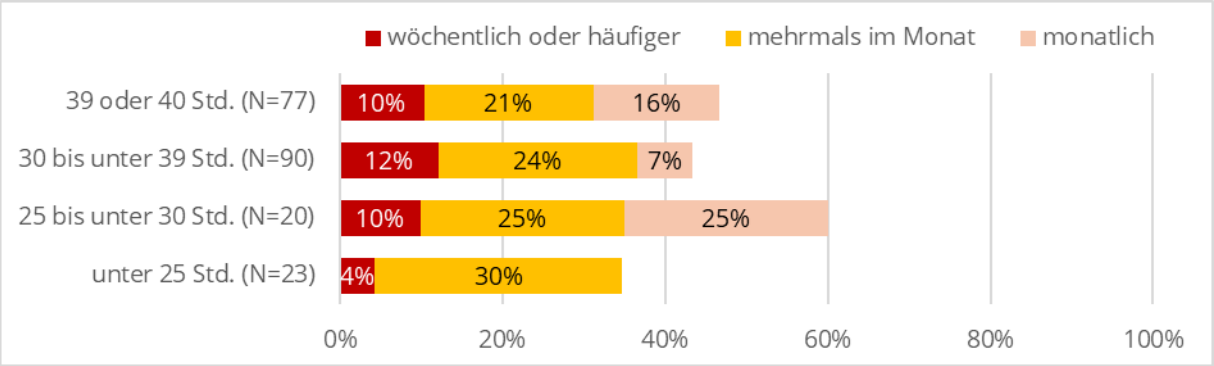


Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025

Die Beschäftigten wurden auch danach gefragt, wie oft man von ihnen in den letzten 12 Monaten verlangt hat, außerplanmäßig zur Arbeit zu kommen. Insgesamt kam das bei gut jedem Zehnten wöchentlich oder sogar mehrmals wöchentlich vor (ohne Abbildung, N=212), was problematische Auswirkungen auf das Privatleben und die Arbeitszufriedenheit haben kann. Knapp jede*r Vierte (24 %) gibt an, dass dies mehrmals im Monat vorkam und jede*r Zehnte (11 %) gibt an, dass dies

monatlich vorkam. Bei gut der Hälfte der Beschäftigten (55 %) kam es aber seltener oder nie vor. Trotzdem zeigt das Ergebnis, dass es durchaus viele Beschäftigte gibt, deren Einsatzzeiten sehr kurzfristig umgeplant werden (müssen). Das sollte nach Möglichkeit verbessert werden. Differenziert nach den vertraglichen Wochenstunden (Abbildung 28) zeigt sich, dass insbesondere Beschäftigte mit 25 bis 29 Wochenstunden regelmäßig außerplanmäßig arbeiten und dass dies für Beschäftigte mit kleinerem Stundenvolumen etwas seltener auftritt.

Abbildung 28 Häufigkeit außerplanmäßigen Arbeitens

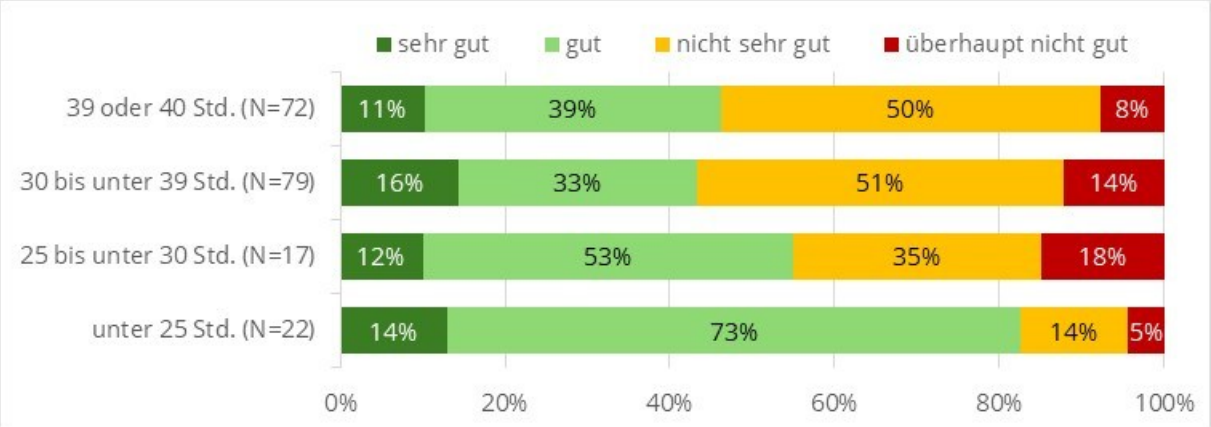


Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025

Als subjektive Gesamtbewertung der Arbeitszeitpraxis wurden die Beschäftigten auch danach gefragt, wie gut sich ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen außerhalb des Berufs vereinbaren lassen (sog. „Work-Life-Balance“). Insgesamt antwortete hier etwas weniger als die Hälfte mit „gut“ (37 %) oder sogar sehr gut (12 %) und etwas mehr als die Hälfte mit „nicht sehr gut“ (41 %) oder sogar „überhaupt nicht gut“ (10 %). Differenziert nach den vertraglichen Arbeitsstunden zeigt sich, dass Beschäftigte mit geringeren Arbeitsstunden häufiger eine gute Vereinbarkeit erleben als jene, die Vollzeit oder vollzeitnah tätig sind (Abbildung 29).

Dass gut die Hälfte der Beschäftigten angibt, keine gute „Work-Life-Balance“ zu haben, dürfte die Folge der Arbeitszeitgestaltung sein, die im bisherigen Abschnitt dargestellt wurde: Sehr viele Beschäftigten berichten, mindestens wöchentlich Überstunden aufzubauen (Abbildung 22) und auch wenn diese Überstunden – wie sich gezeigt hat – größtenteils mit Freizeit wieder ausgeglichen werden (Abbildung 23) so leisten die Beschäftigten hiermit doch einen erheblichen Beitrag zur Flexibilität in Besonderen Wohnformen – auf Kosten der Planbarkeit im Privatleben. Hinzu kommt außerdem für die Hälfte der Beschäftigten eine eher kurzfristige Einsatzplanung (Abbildung 27) sowie häufige außerplanmäßige Einsätze (Abbildung 28). Auch die Verbreitung von Schichtdienst (Abbildung 25) kann Einfluss auf die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben haben. Da Schichtdienste in vielen Besonderen Wohnformen schwer zu vermeiden sein dürften, sollte insbesondere dort darauf geachtet werden, dass die anderen genannten Elemente der Arbeitszeitpraxis möglichst im Sinne der Beschäftigten ausgestaltet werden.

Abbildung 29 Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben bei Beschäftigten in Besonderen Wohnformen



Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025

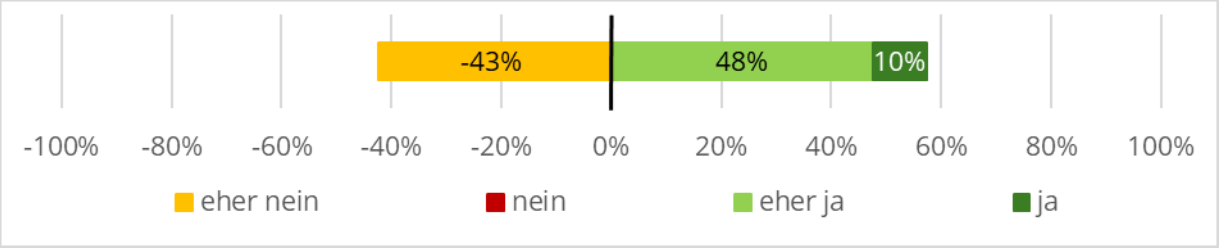
4.3 Einschätzungen zur Erweiterung des Arbeitnehmerpotenzials

Die Umfrage enthielt einen separaten Einschätzungs- und Expertisenteil, den die Teilnehmenden auf Wunsch überspringen konnten. Dadurch sollte die Teilnahmebereitschaft insgesamt erhöht werden. Diesen Teil haben 109 der 173 teilnehmenden Besonderen Wohnformen beantwortet (63 %). In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse zu vier Themen präsentiert, die mit der Frage zu tun haben, ob und wie der Personenkreis erweitert werden könnte, der für eine Beschäftigung in Besonderen Wohnformen in Frage käme:

- Öffentlichkeitsarbeit
- Ausbildungs- / Studienförderung sowie Kooperationen mit Berufs- / Hochschulen
- Einbindung von Quereinsteiger*innen
- Einbindung von Menschen mit keinen oder geringen Deutschkenntnissen

Eine mögliche Maßnahme, um mehr Personen für eine Beschäftigung in Besonderen Wohnformen zu gewinnen, liegt in Öffentlichkeitsarbeit. Öffentlichkeitsarbeit kann von übergeordneten Stellen, wie bspw. Ministerien oder Verbänden für das gesamte Feld durchgeführt werden, sie kann aber auch (eher lokal) von den Unternehmen selbst betrieben werden. Wie erfolgreich solche Maßnahmen sind, ist aber nicht bekannt. Von den teilnehmenden Besonderen Wohnformen setzen knapp zwei Drittel „besondere oder neuartige Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit ein, um Personal zu gewinnen“ – wie die Frage danach formuliert war (65 %, N=77). Diese wurden anschließend gefragt, ob sie auf diese Weise dann auch tatsächlich leichter Personal gewinnen. Die Einschätzungen dazu sind gespalten (Abbildung 30): 17 von 40 Antwortenden sagen, dass ihre Maßnahmen eher nicht zu einer leichteren Personalgewinnung führen; ein eindeutiges „Nein“ kommt von niemandem. 19 von 40 sagen hingegen „eher ja“, aber nur vier geben ein klares „Ja“.

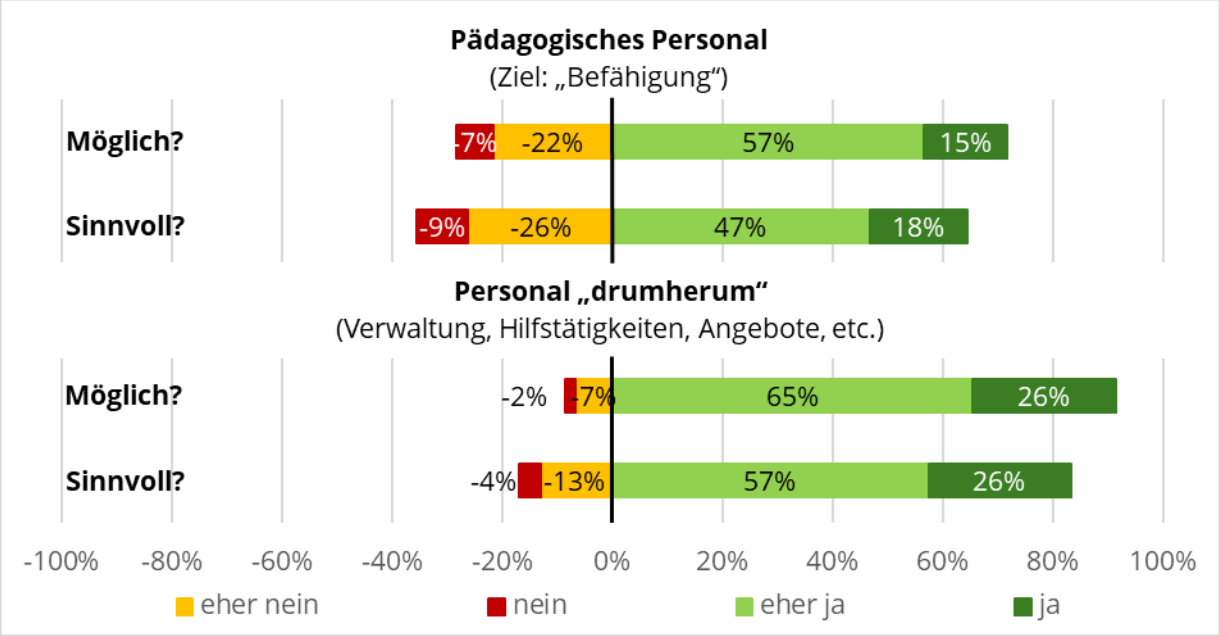
Abbildung 30 Einschätzungen zur Wirksamkeit von besonderer / neuartiger Öffentlichkeitsarbeit zur Personalgewinnung für Besondere Wohnformen



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=40

Es gibt immer wieder Gespräche darüber, inwieweit und in welchen Bereichen es möglich wäre, fachfremde Menschen im Sinne eines Quereinstiegs in der EGH einzusetzen. Deshalb wurden mit der EGH-Leistungserbringerbefragung 2025 die Menschen aus der Praxis um ihre Einschätzungen dazu gebeten. Die Teilnehmenden der Befragung wurden jeweils für „ihren" Tätigkeitsbereich um Einschätzungen gebeten und nicht für die EGH insgesamt. Sie wurden einerseits gefragt, ob es in ihrem Tätigkeitsbereich *möglich* wäre, mehr fachfremde Menschen – sogenannte Quereinsteiger*innen – einzubeziehen. Sie wurden anschließend aber auch gefragt, ob sie das überhaupt für *sinnvoll* halten würden. Für Besondere Wohnformen halten sehr viele Teilnehmende den Einbezug von mehr fachfremden Menschen für möglich – und zwar sowohl für das Pädagogische Personal als auch für das Personal, das für andere Arbeiten eingesetzt wird (Abbildung 31). Für sinnvoll halten das etwas weniger Teilnehmende, aber dennoch weit über die Hälfte. Insbesondere mit Blick auf das pädagogische Personal gibt es aber auch bedeutende Anteile, die den Einbezug von mehr Quereinsteiger*innen für nicht möglich oder nicht sinnvoll halten.

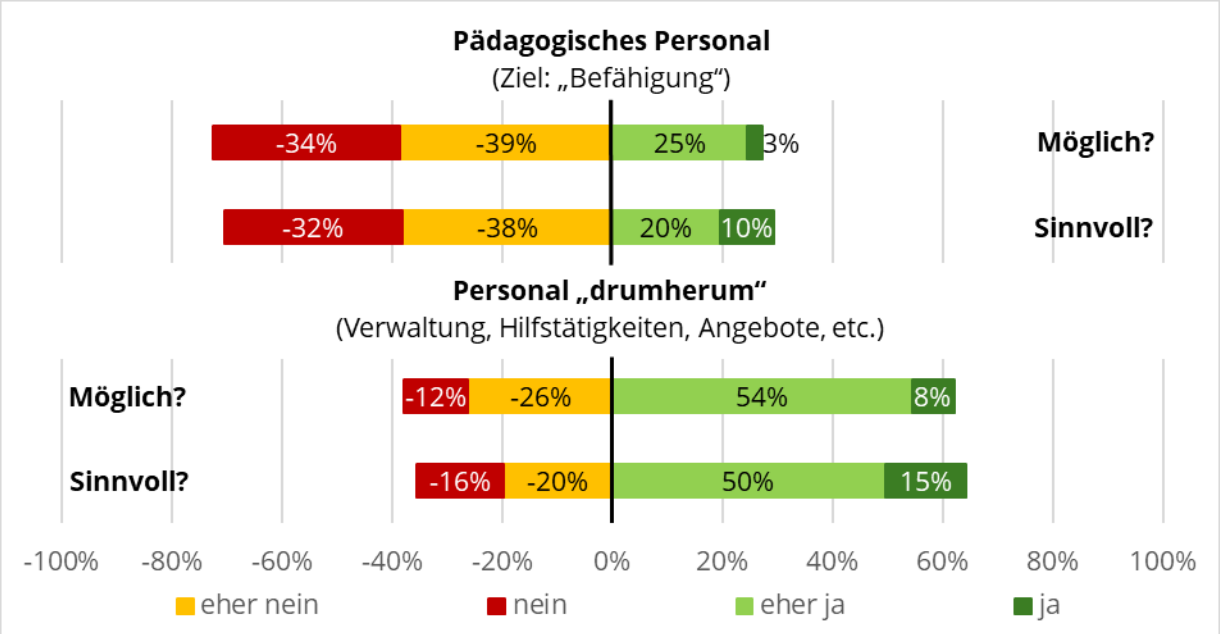
Abbildung 31 Einschätzungen zur Einbindung von mehr fachfremden Menschen („Quereinstieg") in Besonderen Wohnformen



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=101-107

In ähnlicher Weise wurden die Teilnehmenden auch gefragt, ob sie denken, dass es Besonderen Wohnformen möglich wäre, mehr Menschen mit (zu Beginn) geringen oder keinen Deutschkenntnissen einzusetzen (Abbildung 32). Hier unterscheiden die Teilnehmenden klar zwischen dem pädagogischen Personal, wo das eine große Mehrheit weder für möglich noch für sinnvoll hält, und dem Personal „drumherum", wo etwa zwei Drittel das für möglich und sinnvoll halten. Es gibt aber auch bedeutende Anteile, die den Einbezug von Menschen mit (zu Beginn) geringen oder keinen Deutschkenntnisse beim pädagogischen Personal für möglich und sinnvoll halten. Umgekehrt gibt es auch bedeutende Anteile, die das für das sonstige Personal *nicht* für möglich und *nicht* für sinnvoll halten. Es kann angenommen werden, dass es für beide Personalbereiche Situationen gibt, die dafürsprechen, und solche, die dagegensprechen. Für das pädagogische Personal, das nach Ergebnissen aus der gleichen Umfrage 87 % des Personals ausmacht (s. Abbildung 4 in Abschnitt 3.1), scheint hier jedenfalls ein gewisses Potenzial zu liegen, das vielleicht aber nur in ausgesuchten Arten von Besonderen Wohnformen besteht.

Abbildung 32 Einschätzungen zur Einbindung von mehr Menschen mit geringen oder keinen Deutschkenntnissen in Besonderen Wohnformen

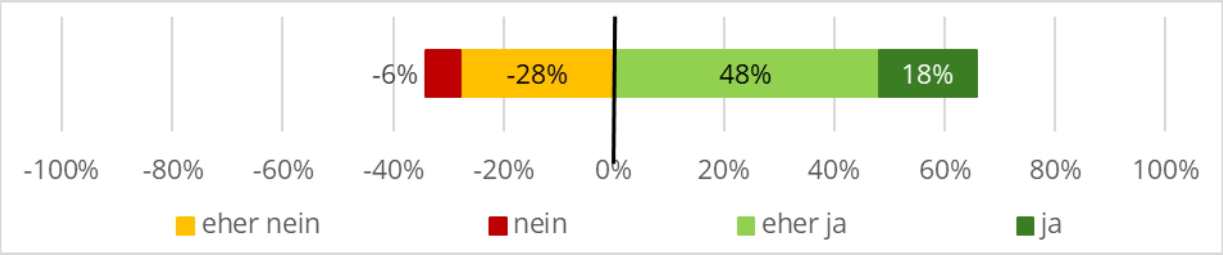


Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=101-106

Um junge Menschen für eine Tätigkeit in der EGH zu gewinnen, nutzen manche Unternehmen den Anreiz einer Ausbildungs- bzw. Studienförderung. Das ist in vielen Branchen etabliert und in der EGH gerade in Hinblick auf die Ausbildungen auf den ersten Blick eine sinnvolle Ergänzung, da es sich bei den einschlägigen Ausbildungsgängen nicht um praxisintegrierte „duale" Ausbildungsgänge handelt, bei denen die Auszubildenden einen Lohn erhalten. Die Menschen lernen den Beruf in der Regel in Fachschulen (für näheres s. Kapitel 6 im Hauptbericht). Von den teilnehmenden Besonderen Wohnformen nutzen einige diesen Anreiz (45 %, N=62). Von jenen Teilnehmenden, die dazu eine Antwort gaben, geht auch die große Mehrheit davon aus, dass sie dadurch leichter junge Leute für sich gewinnen (19 von 23 Antworten). Mit einem klaren „Ja" antworteten davon allerdings nur wenige (3x „ja", 16x „eher ja"). Verbreiteter sind unter den Teilnehmenden Kooperationen mit Berufs- / oder Hochschulen. 91 % geben an, eine solche Kooperation zu unterhalten (N=99). Diese Besonderen Wohnformen nehmen es auch zu etwa zwei Dritteln so wahr, dass ihnen diese Koope-

ration dabei hilft, junge Leute für sich zu gewinnen (Abbildung 33). Etwa ein Drittel sieht das eher oder eindeutig nicht so.

Abbildung 33 Einschätzungen zur Wirksamkeit von Kooperationen mit Berufs- / Hochschulen zur Personalgewinnung für Besondere Wohnformen



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=79

4.4 Einschätzungen zur Reduzierung des Arbeitsaufwands

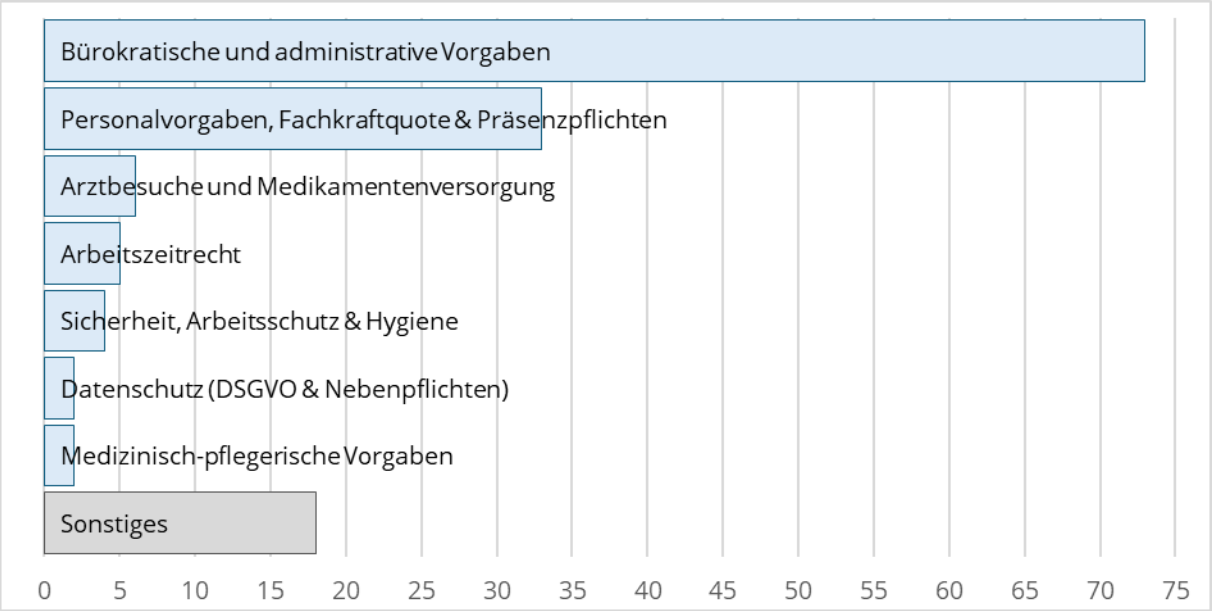
In diesem Abschnitt wird ebenfalls aus dem Einschätzungs- und Expertisen-Teil der Umfrage berichtet. Hier werden nun die Ergebnisse zu drei Themen präsentiert, die mit der Frage zu tun haben, ob und wie der Arbeitsaufwand für die bezahlten Fach- und Arbeitskräfte reduziert werden könnte:

- Personalbindende Regelungen
- Einsatz von Ehrenamtlichen
- Innovative Techniken oder digitalisierte Abläufe

Im Rahmen der Befragung wurden die besonderen Wohnformen gebeten, Regelungen zu benennen, die ihrer Einschätzung nach zu einem unnötig hohen Personaleinsatz führen und daher überdacht werden sollten. Insgesamt 73 Einrichtungen beantworteten diese Frage und nannten 143 einzelne Aspekte (Abbildung 34).

Mit Abstand am häufigsten kritisieren die Befragten bürokratische und administrative Vorgaben. 73 Nennungen lassen sich diesem Themenfeld zuordnen. Dazu zählen sowohl allgemeine Hinweise auf einen übermäßigen Bürokratieaufwand als auch zahlreiche Aussagen zu Dokumentations- und Nachweispflichten (n=40), die als unverhältnismäßig umfangreich, redundant oder wenig praxisrelevant empfunden werden. Darüber hinaus beziehen sich mehrere Rückmeldungen konkret auf die Bedarfsermittlung, Beantragung von Hilfebedarfen sowie die Hilfeplanung (n=11), die als sehr komplex und zeitaufwendig wahrgenommen werden. Auch die Vorgaben der WTG-Behörde, etwa zu Themenbeauftragten, werden regelmäßig als belastend bewertet – insbesondere für kleinere Einrichtungen. Häufig wird zudem bemängelt, dass Doppelstrukturen bestehen und dieselben Informationen in unterschiedlichen Formaten gegenüber mehreren Akteuren (z. B. Leistungsträger und WTG-Behörde) nachgewiesen werden müssen. Die Einrichtungen wünschen sich daher eine bessere Abstimmung, Vereinheitlichung und digitale Verknüpfung der Verfahren, um den administrativen Aufwand zu reduzieren.

Abbildung 34 Als zu personalintensiv wahrgenommene Regelungen & Vorgaben



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=73 (143 Nennungen)

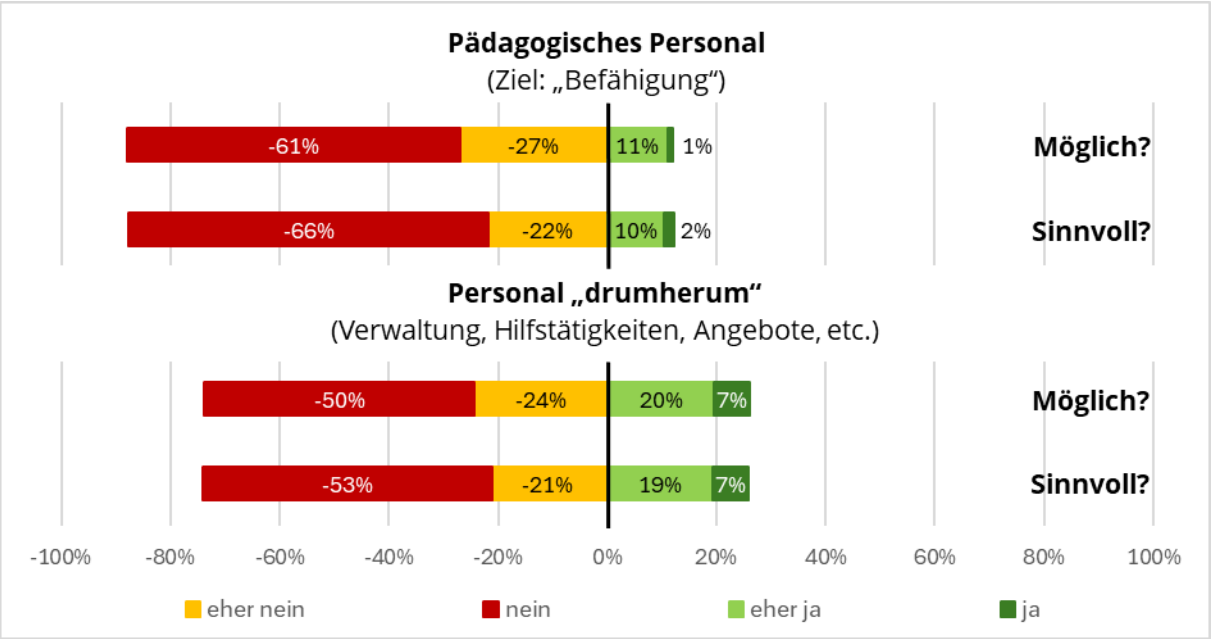
Weitere 33 Nennungen können unter der Kategorie „Personalvorgaben, Fachkraftquote & Präsenzpflichten“ zusammengeführt werden. Hier wird vor allem die starre Fachkraftquote kritisiert, die aus Sicht vieler Einrichtungen zu wenig Spielraum lässt, um auf den tatsächlichen Hilfebedarf reagieren zu können. Eng damit verknüpft ist die Kritik an Präsenzpflichten, insbesondere der Vorgabe, dass dauerhaft eine Fachkraft im Dienst sein muss – selbst in Situationen, die fachlich keine durchgehende Präsenz erfordern. Mehrfach wird daher angeregt, die Befugnisse qualifizierter Assistenzkräfte auszuweiten, um Fachkräfte organisatorisch zu entlasten und insgesamt flexiblere Personalkonzepte zu ermöglichen.

In sechs Nennungen werden der Aufwand rund um Arztbesuche sowie die Medikamentenversorgung (z. B. Rezeptbestellungen, Einlesen von Gesundheitskarten) als besonders zeitintensiv beschrieben. Fünf Einrichtungen verweisen zudem auf Vorgaben des Arbeitszeitrechts, die den Personaleinsatz erschweren. Weitere vier Nennungen beziehen sich auf Arbeitsschutz- und Hygieneauflagen, die als in Teilen unverhältnismäßig oder in ihrer Komplexität schwer erfüllbar wahrgenommen werden. Zwei Nennungen thematisieren aus demselben Grund Datenschutzauflagen. In ebenfalls zwei Antworten wird darüber hinaus kritisiert, das medizinisch-pflegerische Aufgaben (z. B. Pflegerische Assessments) durch die steigenden Pflegebedarfe der Bewohner*innen zunehmen. Unter „Sonstiges“ wurden diverse weitere Aspekte zusammengefasst, darunter beispielsweise Mehraufwände durch Schnittstellen zu anderen Leistungs- / Versorgungssystemen (z. B. rechtliche Betreuung), Beschwerdemanagementverfahren und Aufnahmeanforderungen.

Der Einbezug von Ehrenamtlichen in Tätigkeitsbereiche der EGH wird immer wieder diskutiert. Denken die Teilnehmenden, dass es „in Besonderen Wohnformen möglich wäre, durch die Einbindung von Ehrenamtlichen mittel- oder langfristig Personal einzusparen?“ Die allermeisten sehen hier kein Potenzial (Abbildung 35): Insbesondere für das pädagogische Personal sind die Einschätzungen sehr eindeutig, da rund Zwei Drittel das jeweils klar für *nicht möglich* oder für *nicht sinnvoll* halten. Dazu kommt ein weiteres rundes Viertel, dass dies *eher* für nicht möglich oder nicht sinnvoll hält. Etwas weniger deutlich, aber doch sehr deutlich wird das Potenzial von Ehrenamtlichen für

die sonstigen Arbeiten verneint. Hier gibt es aber immerhin etwa ein Viertel, dass ein Potenzial zur Einsparung von bezahltem Personal sieht. Wenn die Teilnehmenden hier kein Potenzial zur Einsparung von bezahlten Fach- und Arbeitskräften sehen, heißt dies mitnichten, dass das Engagement von Ehrenamtlichen grundsätzlich ausgeschlossen wird. Der Fokus der Frage lag darauf, ob mithilfe von Ehrenamtlichen Arbeitsaufwand für die professionell tätigen Arbeitskräfte eingespart werden kann. Ein solches Potenzial wird nur von wenige gesehen.

Abbildung 35 Einschätzungen zur Einbindung von Ehrenamtlichen in Besonderen Wohnformen

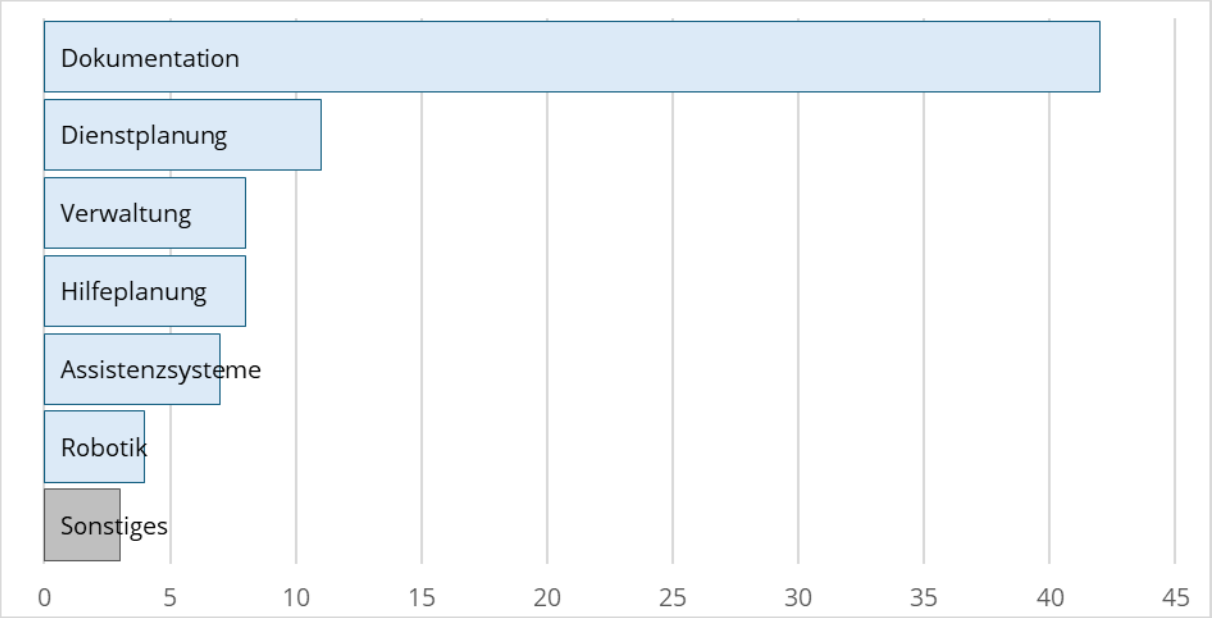


Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=104-108

Weitere Möglichkeiten zur Reduzierung des Personalbedarfs bzw. zur Entlastung des bestehenden Personals ergeben sich durch die Digitalisierung von Arbeitsprozessen und den Einsatz innovativer Technologien. Die befragten besonderen Wohnformen wurden gebeten, einzuschätzen, in welchen Bereichen sie entsprechende Chancen sehen. Insgesamt machten 59 Einrichtungen hierzu Angaben.

Das größte Einsparungspotenzial wird im Bereich der Dokumentation gesehen. 42 Besondere Wohnformen berichten, dass Digitalisierung und Automatisierung hier erheblich zur Schonung von Personalressourcen beitragen könnten. Besonders häufig werden der Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) sowie die Nutzung von Spracheingabesystemen genannt. Mit deutlichem Abstand folgt als zweithäufigster Bereich die digitale Dienstplanung (n=11). Diese könne für Einrichtungsleitungen eine erhebliche Arbeitsentlastung darstellen, einen effizienten Personaleinsatz unterstützen und gleichzeitig die Berücksichtigung von Wunscharbeitszeiten oder Springermodellen ermöglichen. Auch hier wird der Einsatz von KI als vielversprechend beschrieben.

Abbildung 36 Digitalisierte Prozesse und Techniken mit Potenzial zur Reduzierung des Personalbedarfs



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=59 (teilweise mehrere Nennungen pro Teilnehmendem)

Weitere potenzielle Entlastungen sehen jeweils acht Besondere Wohnformen in der Digitalisierung sonstiger Verwaltungstätigkeiten (z. B. Abrechnungswesen) sowie in der Erstellung von Förder- und Hilfeplänen. Auch in diesen Bereichen könne KI Arbeitsschritte erleichtern. Sieben Einrichtungen nennen digitale Assistenzsysteme und Smart-Home-Technologien. Diese könnten sowohl den Komfort und die Sicherheit der Bewohner*innen erhöhen (z. B. Sturzerkennung, Notrufsysteme) als auch deren Gesundheit unterstützen (z. B. Vitaldaten-Monitoring, Medikamentendispenser) und gleichzeitig das Personal entlasten. Seltener wird Robotik als realistische Möglichkeit zur Verringerung des Personalbedarfs genannt (n=4). Weitere einzelne Nennungen beziehen sich auf unterstützte Kommunikationsformen sowie auf automatisierte Arztkontakte, etwa für das elektronische Bestellen von Rezepten.

5 Anhang

5.1 Verzeichnis der Kästen

Kasten 1 Berufsgruppen, die sich für Besondere Wohnformen als relevant erwiesen haben 12

Kasten 2 Berufsgruppen, die für Besondere Wohnformen relevant wären, aber ausgeschlossen sind 12

Kasten 3 Hypothetische Frage zur Erfassung des Personalmangels aufgrund von Arbeitsmarktbeschränkungen 15

Kasten 4 Hypothetische Frage zur Erfassung des Personalmangels aufgrund von fachlichen Qualitätsansprüchen 15

Kasten 5 Ausgangswerte der Bestands- und Bedarfschätzung für Fach- und Arbeitskräfte in Besonderen Wohnformen 21

5.2 Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1 Leistungsberechtigte und Beschäftigte bei den befragten Besonderen Wohnformen 5

Tabelle 2 VZÄ pro 100 Klient*innen nach Tätigkeitsschwerpunkten 6

Tabelle 3 Folgen von Personalmangel in Besonderen Wohnformen 14

Tabelle 4 Hochrechnung der aktuellen Beschäftigten und des aktuellen Personalmangels in Besonderen Wohnformen in NRW 22

Tabelle 5 Schätzung des Bedarfs an Beschäftigten in Besonderen Wohnformen in NRW für 2030 24

Tabelle 6: Antworten der Beschäftigten von Besonderen Wohnformen zu den 42 Fragen des DGB-Index Gute Arbeit 33

5.3 Verzeichnis der Abbildung

Abbildung 1 Assistenzleistungen in und außerhalb von Besonderen Wohnformen (Zeitreihe 2008 bis 2024) 2

Abbildung 2 Beschäftigte in Besonderen Wohnformen nach Altersgruppen 7

Abbildung 3 Beschäftigte in Besonderen Wohnformen nach Arbeitspensum 7

Abbildung 4 Beschäftigte in Besonderen Wohnformen nach Arbeitsbereich 8

Abbildung 5 Studierte Fachkräfte in Besonderen Wohnformen nach Studiengang 9

Abbildung 6 Beschäftigte in Besonderen Wohnformen nach vollqualifizierendem Ausbildungsgang 9

Abbildung 7 Beschäftigte in Besonderen Wohnformen nach Helfer-Ausbildungsgang 10

Abbildung 8 Hauptberufsgruppen in Besonderen Wohnformen 10

Abbildung 9 Vier häufigste Berufsgruppen in Besonderen Wohnformen (Anteil Nennungen) .. 11

Abbildung 10 Gründe für Personalmangel in Besonderen Wohnformen 13

Abbildung 11 Mangelberufe in Besonderen Wohnformen 17

Abbildung 12 Versorgungslage mit Plätzen in Besonderen Wohnformen für NRW und Regierungsbezirke 19

Abbildung 13 Zielgruppen mit schlechter Versorgungslage 20

Abbildung 14 Einschätzungen zur Bedarfsentwicklung für Plätze in Besonderen Wohnformen . 25

Abbildung 15 Einschätzungen zur Bedarfsentwicklung für bestimmte Berufsgruppen in Besonderen Wohnformen 26

Abbildung 16 In Zukunft vermehrt benötigte Qualifikationen und Kompetenzen von Mitarbeitenden in besonderen Wohnformen 27

Abbildung 17 Beschäftigte von Besonderen Wohnformen nach Qualitätsstufen der Arbeit 28

Abbildung 18 Beschäftigte von Besonderen Wohnformen nach Qualitätsstufen in drei Bereichen der Arbeitsqualität 29

Abbildung 19 Beschäftigte von Besonderen Wohnformen nach Qualitätsstufen für elf Kriterien guter Arbeit 30

Abbildung 20 Beschäftigte in Besonderen Wohnformen nach Arbeitspensum (Leistungserbringerbefragung vs. Beschäftigtenbefragung) 36

Abbildung 21 Übereinstimmung von tatsächlichen und gewünschten Wochenstunden von Beschäftigten in Besonderen Wohnformen 37

Abbildung 22 Häufigkeit regelmäßiger Überstunden in Besonderen Wohnformen 38

Abbildung 23 Umgang mit Überstunden in Besonderen Wohnformen 38

Abbildung 24 Verbreitung unattraktiver Arbeitszeiten in Besonderen Wohnformen 39

Abbildung 25 Schichtarbeit bei Beschäftigten in Besonderen Wohnformen 40

Abbildung 26 Bereitschaftsdienste von Beschäftigten in Besonderen Wohnformen 40

Abbildung 27 Vorabkenntnis der Einsatzzeiten in besonderen Wohnformen 41

Abbildung 28 Häufigkeit außerplanmäßigen Arbeitens 42

Abbildung 29 Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben bei Beschäftigten in Besonderen Wohnformen 43

Abbildung 30 Einschätzungen zur Wirksamkeit von besonderer / neuartiger Öffentlichkeitsarbeit zur Personalgewinnung für Besondere Wohnformen 44

Abbildung 31 Einschätzungen zur Einbindung von mehr fachfremden Menschen („Quereinstieg“) in Besonderen Wohnformen.....44

Abbildung 32 Einschätzungen zur Einbindung von mehr Menschen mit geringen oder keinen Deutschkenntnissen in Besonderen Wohnformen.....45

Abbildung 33 Einschätzungen zur Wirksamkeit von Kooperationen mit Berufs- / Hochschulen zur Personalgewinnung für Besondere Wohnformen 46

Abbildung 34 Als zu personalintensiv wahrgenommene Regelungen & Vorgaben 47

Abbildung 35 Einschätzungen zur Einbindung von Ehrenamtlichen in Besonderen Wohnformen 48

Abbildung 36 Digitalisierte Prozesse und Techniken mit Potenzial zur Reduzierung des Personalbedarfs.....49