INSTITUT FÜR
SOZIALFORSCHUNG UND
GESELLSCHAFTSPOLITIK

Schulbegleitung: 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.22079187

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

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

Inhalt

1 VORBEMERKUNG 1

2 EINLEITUNG 1

3 BESTAND UND BEDARF 3

3.1 Personaleinsatz und -struktur bei den befragten Leistungserbringern 3
3.2 Bestehende Personallücken und Versorgungsengpässe 12
3.3 Landesweiter Bedarf an Fach- und Arbeitskräften 18

4 HANDLUNGSOPTIONEN 24

4.1 Arbeitsbedingungen und -belastungen aus Sicht der Beschäftigten 24
4.2 Vertiefende Ergebnisse zur Arbeitszeitpraxis 32
4.3 Einschätzungen zur Erweiterung des Arbeitnehmerpotenzials 37
4.4 Einschätzungen zur Reduzierung des Arbeitsaufwands 39

5 ANHANG 42

5.1 Verzeichnis der Kästen 42
5.2 Verzeichnis der Tabellen 42
5.3 Verzeichnis der Abbildung 42

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 die *Schulbegleitung* dargestellt.

2 Einleitung

Schulbegleitung ist eines der zentralen Angebote der EGH im Kinder- und Jugendbereich. Schulbegleitung wird sowohl als „Teilhabe an Bildung" nach SGB IX als auch als EGH für Kinder und Jugendliche mit drohender seelischer Behinderung nach SGB VIII finanziert. Im Rest des Teilberichts bezeichnen wir die Anbieter von Schulbegleitung als „Schulbegleitungsdienstleister".

Eine Statistik oder aktuelle Schätzungen zur Zahl der Schulbegleitungen gibt es für NRW nicht. Schulbegleitungen nach SGB IX liegen in NRW in der Trägerschaft der 53 Kreise und kreisfreien Städte. Unter diesen wurde eine kurze Datenabfrage durchgeführt.[2] Die Angaben aus der Abfrage wurden für ganz NRW hochgerechnet. Auf dieser Basis ergibt sich eine geschätzte Zahl von rd. 17.700 Schulbegleitungen nach SGB IX in NRW.[3] Aufgrund der breiten Beteiligung der Leistungsträger wird dieses Ergebnis als vergleichsweise zuverlässig eingestuft.

Für die Anzahl der Schulbegleitungen nach SGB VIII ist eine weitere Schätzung nötig, die auf der Befragung unter Leistungserbringern basiert. Dort wurde die Anzahl der Leistungsberechtigten separat nach SGB IX und SGB VIII abgefragt; diese Angaben waren Teilnahmevoraussetzung und liegen somit für alle teilnehmenden Schulbegleitungsdienstleister vor (s. Abschnitt 3.1). Hieraus kann das Verhältnis zwischen Schulbegleitungen nach SGB IX (56,1 %) zu jenen nach SGB VIII (43,9 %) bei den befragten Anbietern ermittelt werden. Unter der Annahme, dass dieses Verhältnis auf ganz NRW übertragbar ist, und unter der Annahme, dass die Zahl der Schulbegleitungen nach SGB IX in etwa korrekt ermittelt wurde, wird die Zahl der Schulbegleitungen nach SGB VIII in NRW auf rd. 13.900 geschätzt. Dies entspricht 41 % aller Leistungsberechtigten nach § 35a SGB VIII zum

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

2 näheres zu Umsetzung und Rücklauf in Abschnitt 3.4 im Hauptbericht.

3 näheres zur Methodik in Abschnitt 4.2.2 im Hauptbericht.

31.12.2024.[4] Die Schätzung der Schulbegleitungen nach SGB VIII wird als unsicher eingestuft; es gibt Hinweise darauf, dass die tatsächliche Zahl *unterschätzt* wird.[3]

Zusammengenommen wird für die vorliegende Studie nach aktuellem Kenntnisstand für Ende 2024 von schätzungsweise 31.600 Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausgegangen, die Schulbegleitung als EGH nach SGB IX oder SGB VIII erhalten. Zudem ist in geringerem Umfang von weiteren Schulbegleitungen auszugehen, da bei den an der Befragung teilnehmenden Schulbegleitungsdienstleistern 2 % der Leistungsberechtigten nicht über die EGH nach SGB IX oder SGB VIII finanziert wurden. Es darf weiterhin nicht unerwähnt bleiben, dass bereits einige Kreise und kreisfreie Städte in NRW infrastrukturelle Lösungen für Schulbegleitungen finanzieren, die zwar die entsprechende Leistung der EGH ersetzen, aber trotzdem Kosten verursachen und Beschäftigte erfordern. Im Rahmen des Projekts wurde der Umfang dieser Leistungen nicht systematisch erfasst.

In diesem Teilbericht werden alle Ergebnisse, die im Rahmen des Projekts für Schulbegleitungen 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 können, wie sie das Berufsfeld attraktiver gestalten können (→ Kapitel 4.1). Einen vertiefenden Fokus haben wir auf Arbeitszeiten gesetzt 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

[4] IT.NRW, Statistik der erzieherischen Hilfen: 33.748 Hilfen / Beratungen am 31.12.2024.

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:

Befragung unter Leistungserbringern

Viele Ergebnisse basieren auf unserer Befragung unter Leistungserbringern (EGH-Leistungserbringerbefragung 2025). Hier haben sich insgesamt 65 Schulbegleitungsdienstleister zumindest mit Basisangaben beteiligt. Rund 9.700 Kinder und Jugendliche erhalten von diesen Dienstleistern Schulbegleitung und rund 9.800 Menschen arbeiten bei ihnen. Viele haben in der Befragung weitere Angaben gemacht; 16 Schulbegleitungsdienstleister 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 Hauptbericht 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 210 Personen beteiligt, die bei Schulbegleitungsdienstleistern 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 Schulbegleitungsdienstleister 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 65 Schulbegleitungsdienstleister 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 Schulbegleitungsdienstleister gaben zu 28 % an, einen Tätigkeitsschwerpunkt in Hinblick auf die Beeinträchtigungen ihrer Klient*innen zu haben (N=57). Folgende Schwerpunkte wurden genannt, wobei auch mehrere genannt werden konnten (N=16):

- 38 % körperliche Beeinträchtigung
- 44 % Sinnesbeeinträchtigung
- 88 % kognitive oder mentale Beeinträchtigung
- 69 % psychische Beeinträchtigung (inkl. Suchterkrankungen)

58 % der Schulbegleitungsdienstleister gaben an, dass ihr Leistungsangebot Teil eines größeren Unternehmens ist, das teilweise „Overhead"- oder „Management"-Aufgaben für sie mitübernehme (N=65). 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 dargestellt. Insgesamt erhalten von den Schulbegleitungsdienstleistern, die an der Befragung teilgenommen haben, 9.671 Leistungsberechtigte (LB) Schulbegleitungen. Die Befragung richtete sich nur an Schulbegleitungsdienstleister, bei denen mindestens 50 % der Leistungsberechtigten von einem Kostenträger der EGH finanziert werden. Bei den befragten Schulbegleitungsdienstleistern beziehen 55 % die Leistung nach SGB IX; weitere 43 % als EGH nach SGB VIII; sodass insgesamt rund 98 % der Leistungsberechtigten bei den teilnehmenden Unternehmen EGH beziehen – in den meisten Unternehmen sind es alle. Im Durchschnitt erhalten 149 Kinder und Jugendliche Schulbegleitungen von den teilnehmenden Schulbegleitungsdienstleistern, wobei verschiedenste Größen zwischen 1 und 1.673 Klient*innen in der Stichprobe vertreten sind.

Tabelle 1 Leistungsberechtigte und Beschäftigte bei den befragten Schulbegleitungsdienstleistern

	Fall-zahl	arithm. Mittel	Standard-abweich.	Mini-mum	25. Perz.	Median	75. Perz.	Maxi-mum	Summe
LB insg.	65	149	250	1	24	73	164	1.673	9.671
LB SGB IX	65	82	199	0	6	25	99	1.308	5.335
LB SGB VIII	65	64	74	0	11	34	90	315	4.167
LB Anteil EGH	65	99	3	85	100	100	100	100	-
BE Personen	65	150	268	1	22	72	160	1.802	9.769
BE VZÄ	65	86	158	1	12	42	90	1.089	5.570
VZÄ Overhead	65	2,9	5,3	0,0	0,4	1,4	3,0	36,3	186
BE VZÄ inkl.	65	89	164	1	12	43	93	1.125	5.755
BE pro 100 LB	65	100	22	8	92	100	109	169	-
VZÄ pro 100 LB	65	57	18	5	50	56	66	106	-
VZÄ inkl. pro 100 LB	65	59	18	5	52	57	68	110	-

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

Insgesamt arbeiten bei den Schulbegleitungsdienstleistern 9.769 Personen, die dort in einem Gesamtumfang von 5.570 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 1 und 1.802 Beschäftigten sowie zwischen 1 und 1.089 VZÄ. Die „Overhead"- und „Management"-Aufgaben, die durch ein etwaiges übergeordnetes Unternehmen mitübernommen werden, wurden im Projekt pauschal berücksichtigt. Dabei wurde eine Berechnung durchgeführt, welche sich auf die Pauschale für Leitung und Verwaltung bei

Schulbegleitung im Landesrahmenvertrag[5] bezieht.[6] Auf diese Weise wurden durchschnittlich 2,9 VZÄ aufgeschlagen, was sich auf 186 VZÄ summiert. Die pauschal berücksichtigten Stellenanteile machen damit 3 % der nun insgesamt 5.755 VZÄ aus.

Mit diesen Basisangaben zu den Leistungsberechtigten und den Beschäftigten lässt sich bereits eine erste wichtige Frage beantworten: Aktuell werden durchschnittlich rund 100 Arbeitskräfte mit einem Volumen von rund 57 VZÄ eingesetzt, um die vereinbarten Leistungen für 100 Klient*innen von Schulbegleitungsdienstleistern zu erbringen. Wenn „Overhead"- und „Management"-Aufgaben pauschal hinzugerechnet werden, sind es durchschnittlich rund 59 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 Schulbegleitungsdienstleistern. Zwischen fünf und rd. 80 VZÄ pro 100 Leistungsberechtigte werden alle möglichen Relationen beobachtet. Es gibt drei Ausreißer nach oben mit rechnerisch zweimal 103 und einmal 110 VZÄ pro 100 Klient*innen. Dabei handelt es sich um zwei sehr kleine Angebote mit offenbar sehr intensiver Betreuung (1 und 5 LB) sowie ein mittleres Angebot mit 61 Klient*innen. Die Durchschnittswerte wurden auch differenziert berechnet nach den unterschiedlichen (oder fehlenden) Tätigkeitsschwerpunkten der Schulbegleitungsdienstleister. Hierbei konnten nur Teilnehmende berücksichtigt werden, die dazu Angaben gemacht hatten. Auffällig ist, dass fast drei Viertel der Schulbegleitungsdienstleister ohne Tätigkeitsschwerpunkt arbeiten (72 %, N=57). Bei den restlichen 28 % der Schulbegleitungsdienstleister mit Tätigkeitsschwerpunkt liegt die höchste Relation zwischen Beschäftigten und Klient*innen bei dem Schwerpunkt psychische Beeinträchtigung (inkl. Suchterkrankungen), während die kleinste Relation der Schwerpunkt körperliche Beeinträchtigung aufweist (Tabelle 2). Die Unterschiede innerhalb der Gruppen nach Tätigkeitsschwerpunkten sind aber weiterhin sehr groß, was an den hohen Standardabweichungen abgelesen werden kann.

5 S. 30 in Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX – Leistungen der Eingliederungshilfe nach SGB IX für Menschen mit Behinderungen. Anlagen. Stand: 23.07.2019. Hier wird festgelegt, dass pauschal 10 % der Kosten eines Schulbegleitungsdienstleisters für Leitung und Verwaltung finanziert werden.

6 Es wurde hinsichtlich der Leitung und Verwaltung angenommen, dass 10 % der Kosten in etwa äquivalent zu 10 % mehr Personal sind. Weiterhin wurde angenommen, dass zwei Drittel der pauschal finanzierten Leitungs- und Verwaltungsstellen bereits im Leistungsangebot selbst tätig sind. Deshalb wurde ein Drittel dem „Overhead" / „Management" zugeordnet, das im übergeordneten Unternehmen angesiedelt ist. Somit musste im Forschungsprojekt dieses Drittel (= 3,34 %) bei Dienstleistern hinzugerechnet werden, die angaben, Teil eines größeren Unternehmens zu sein. Für Unternehmen, die keine Angabe dazu gemacht hatten, wurden keine Aufschläge berechnet.

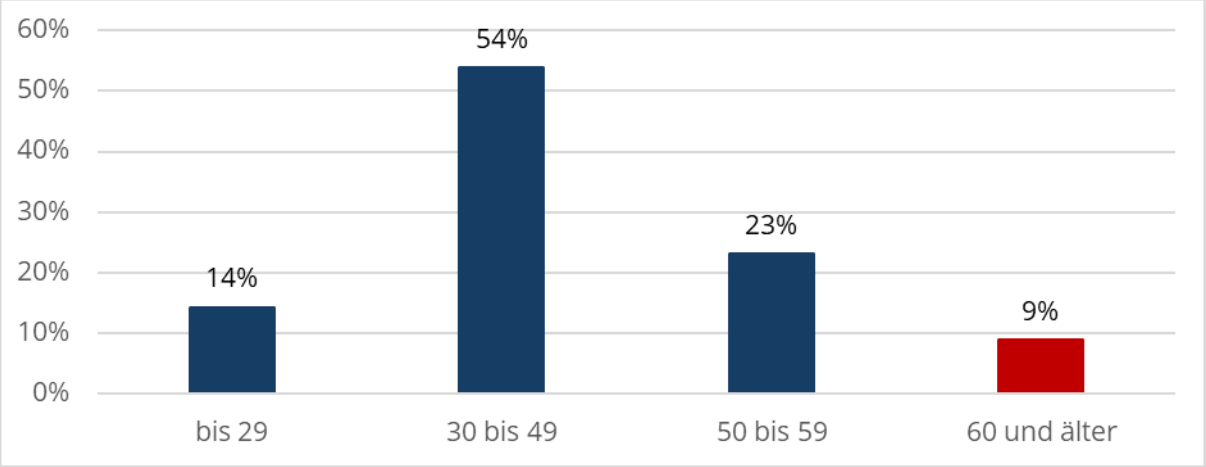
Tabelle 2 VZÄ pro 100 Klient*innen nach Tätigkeitsschwerpunkten

	Fall-zahl	arithm. Mittel	Standard-abweich.
ohne Tätigkeitsschwerpunkt	41	56,6	16,4
mit Tätigkeitsschwerpunkt	16	58,4	19,8
körperliche Beeinträchtigung	6	46,8	11,4
Sinnesbeeinträchtigung	7	49,2	13,3
kognitive oder mentale Beeinträchtigung	14	56,6	20,7
psychische Beeinträchtigung (inkl. Suchterkrankungen)	11	60,7	22,6

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 von Schulbegleitungsdienstleistern betrachtet (Abbildung 1). Von besonderem Interesse ist dabei der Anteil derjenigen, die mit 60 Jahren oder älter kurz vor der Rente stehen dürfte. Bei den Schulbegleitungsdienstleister sind das 9 % der Beschäftigten. Unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in NRW liegt dieser Anteil im Dezember 2024 bei 12%.[7]

Abbildung 1 Beschäftigte von Schulbegleitungsdienstleistern nach Altersgruppen

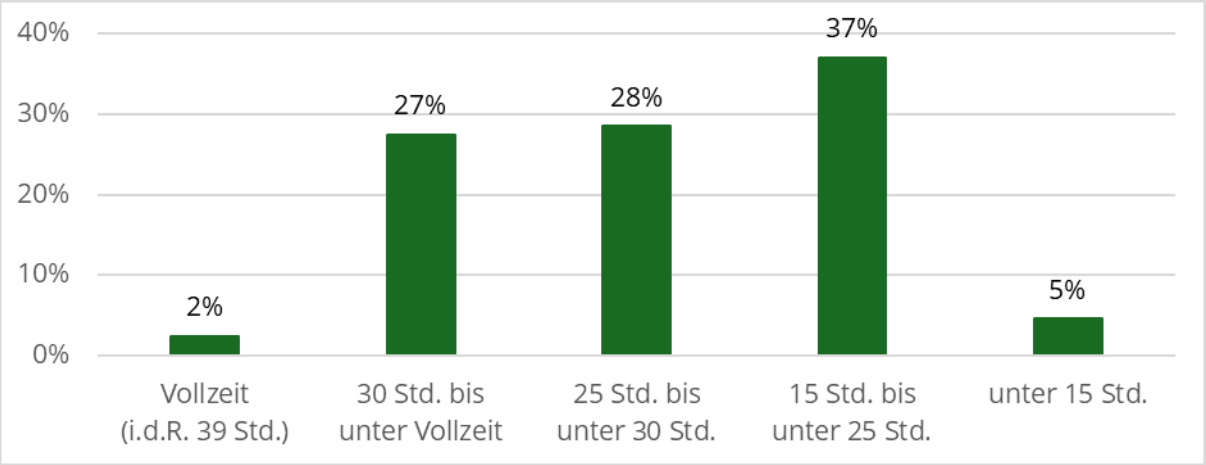


Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=979 beschäftigte Personen und 75 VZÄ aus 14 Befragungen

Die Beschäftigten bei Schulbegleitungsdienstleistern arbeiten zu verschiedenen Arbeitspensen, aber in aller Regel nicht in Vollzeit (2 %) und ebenfalls sehr selten unter 15 Stunden pro Woche (5 %; Abbildung 2). Am häufigsten arbeiten sie 15 bis unter 25 Stunden pro Woche. Vollzeit bedeutet bei Schulbegleitungsdienstleistern i.d.R. 39 oder 40 Stunden pro Woche (58 % bzw. 31 %, N=45).

7 IT.NRW 2025 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

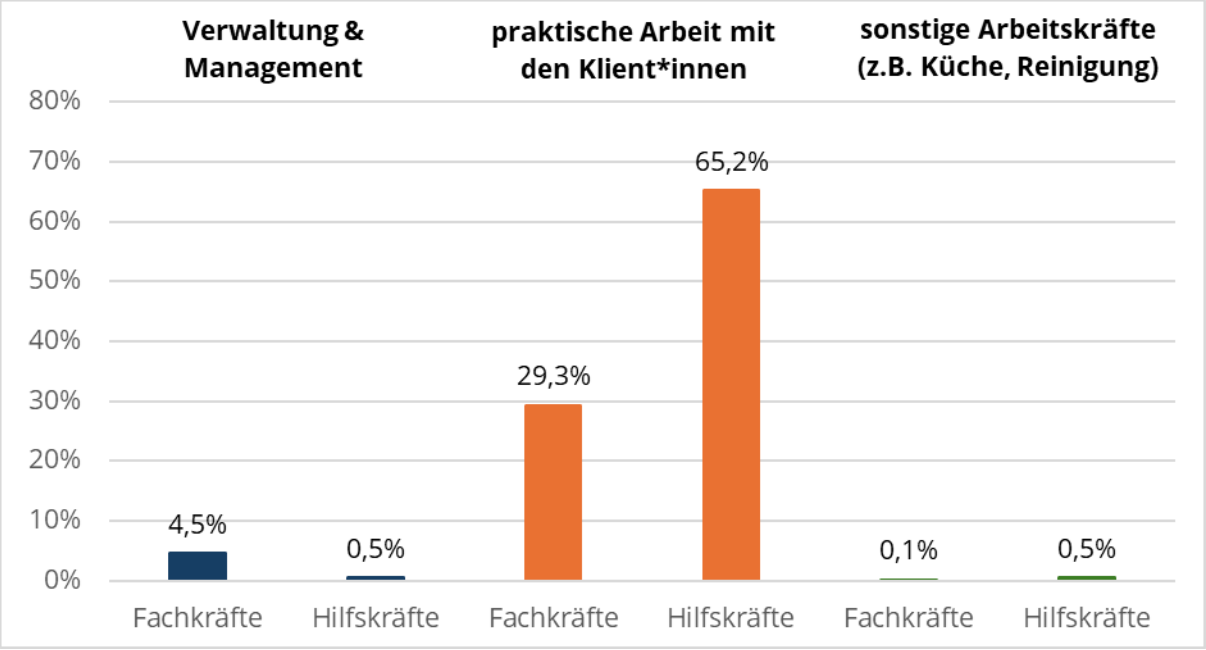
Abbildung 2 Beschäftigte von Schulbegleitungsdienstleistern nach Arbeitspensum



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=989 beschäftigte Personen und 75 VZÄ aus 15 Befragungen

Bei Schulbegleitungsdienstleistern sind 95 % der Beschäftigten in der praktischen Arbeit mit den Klient*innen tätig (Abbildung 3). 29 % sind Fachkräfte und 65 % sind Hilfskräfte in diesem Arbeitsbereich. Abgefragt wurden auch Fach- und Hilfskräfte in Verwaltung und Management sowie Fach- und Hilfskräfte für sonstige Arbeiten, wie z.B. Küche, Reinigung oder Fahrdienste. Während in Verwaltung und Management Hilfskräfte offenbar keine Rolle spielen, werden bei den sonstigen Arbeiten kaum Fachkräfte eingesetzt.

Abbildung 3 Beschäftigte von Schulbegleitungsdienstleistern nach Arbeitsbereich



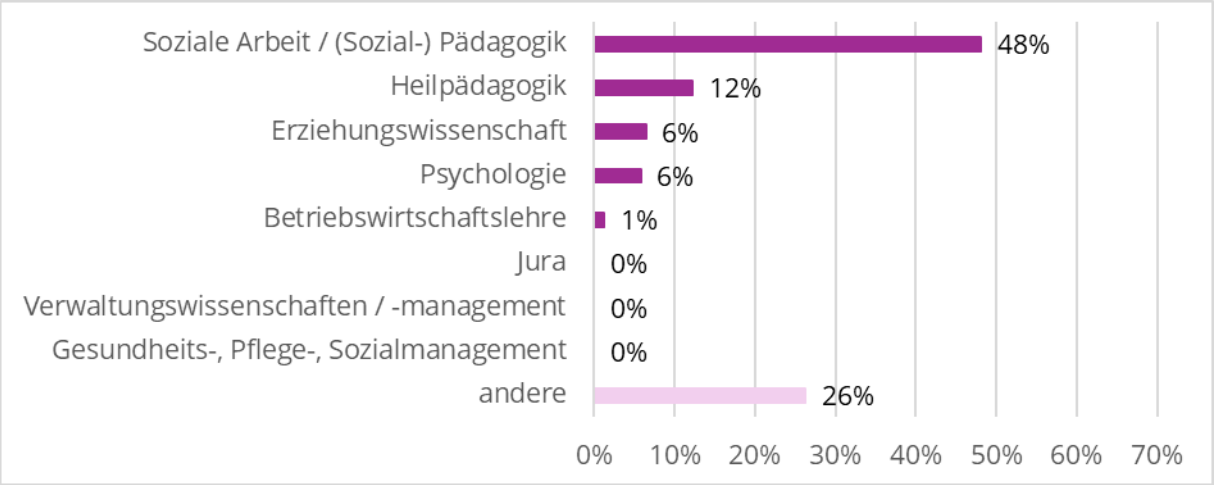
Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=1.028 beschäftigte Personen und 75 VZÄ aus 15 Befragungen

Es ist bisher nicht im Detail bekannt, wie sich die Beschäftigten von Schulbegleitungsdienstleistern nach ihren Bildungsabschlüssen zusammensetzen. Nach den Verteilungsangaben in den übermit-

telten Exceltabellen kann man davon ausgehen, dass aktuell etwa 23 % ein Studium absolviert haben, etwa 44 % eine vollqualifizierende Ausbildung, etwa 4 % eine Helferausbildung und dass etwa 30 % gar keine Ausbildung haben.[8]

Die studierten Fachkräfte verteilen sich wie folgt auf die einschlägigen und deshalb zur Auswahl angebotenen Studiengänge (Abbildung 4): Soziale Arbeit / (Sozial-) Pädagogik ist der mit Abstand gängigste Bildungshintergrund einer studierten Fachkraft bei Schulbegleitungsdienstleistern. Etwa jede zweite studierte Fachkraft hat Soziale Arbeit / (Sozial-) Pädagogik studiert. Weitere typische Studiengänge von studierten Beschäftigten bei Schulbegleitungsdienstleistern sind Heilpädagogik, Erziehungswissenschaft und Psychologie. Etwa 26 % der studierten Beschäftigten haben Studienabschlüsse, die in der Befragung nicht aufgeführt wurden und somit nicht als einschlägig für die EGH gelten.

Abbildung 4 Studierte Fachkräfte von Schulbegleitungsdienstleistern nach Studiengang



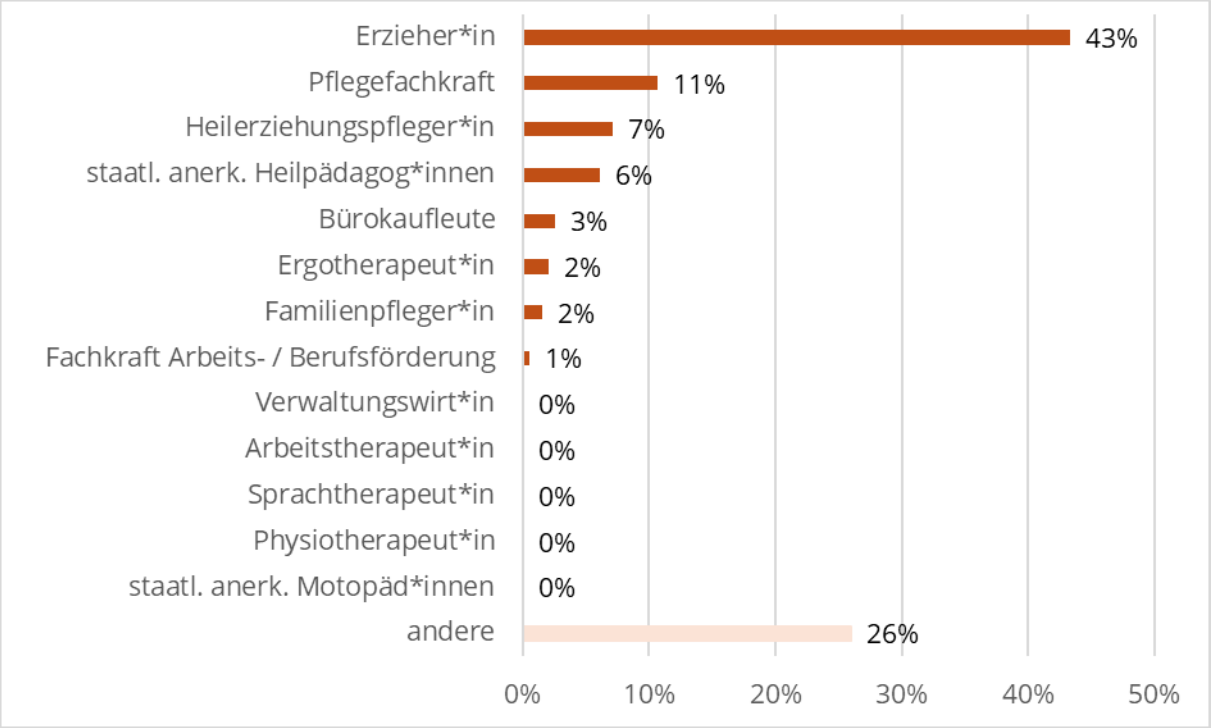
Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=156 beschäftigte Personen aus 10 Befragungen

Fast die Hälfte der Beschäftigten von Schulbegleitungsdienstleistern haben einen vollqualifizierenden Ausbildungsabschluss. Davon haben 43 % eine Ausbildung als Erzieher*in abgeschlossen (Abbildung 5). Mit weitem Abstand folgen andere in der EGH einschlägige Ausbildungsberufe wie Pflegefachkraft (11 %), Heilerziehungspflege (7 %) und staatlich anerkannte Heilpädagog*innen (6 %). Etwa 26 % der voll ausgebildeten Beschäftigten haben Ausbildungsabschlüsse, die in der Befragung nicht aufgeführt wurden und somit nicht als einschlägig für die EGH gelten.

Helfer-Ausbildungen spielen in der aktuellen Zusammensetzung der Beschäftigten noch eine untergeordnete Rolle. Nur etwa jeder Fünfundzwanzigste (4 %) hat eine Helfer-Ausbildung abgeschlossen. Darunter ist die mit 67 % am häufigsten vertretene Ausbildung die des/der Sozialhelfer*in (Abbildung 6). Weit weniger verbreitet sind hingegen Heilerziehungspflege-Helfer*innen (14 %) und Pflegehelfer*innen (10 %). Weitere 10 % haben Helfer-Ausbildungsabschlüsse, die nicht abgefragt wurden.

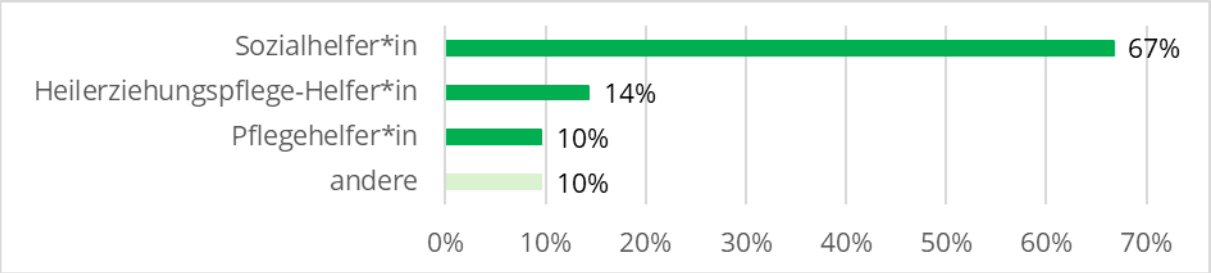
[8] Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=765 beschäftigte Personen und 75 VZÄ aus 13 Befragungen; Berechnung und Darstellung des ISG.

Abbildung 5 Beschäftigte von Schulbegleitungsdienstleistern nach vollqualifizierendem Ausbildungsgang



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=196 beschäftigte Personen aus 11 Befragungen

Abbildung 6 Beschäftigte von Schulbegleitungsdienstleistern nach Helfer-Ausbildungsgang



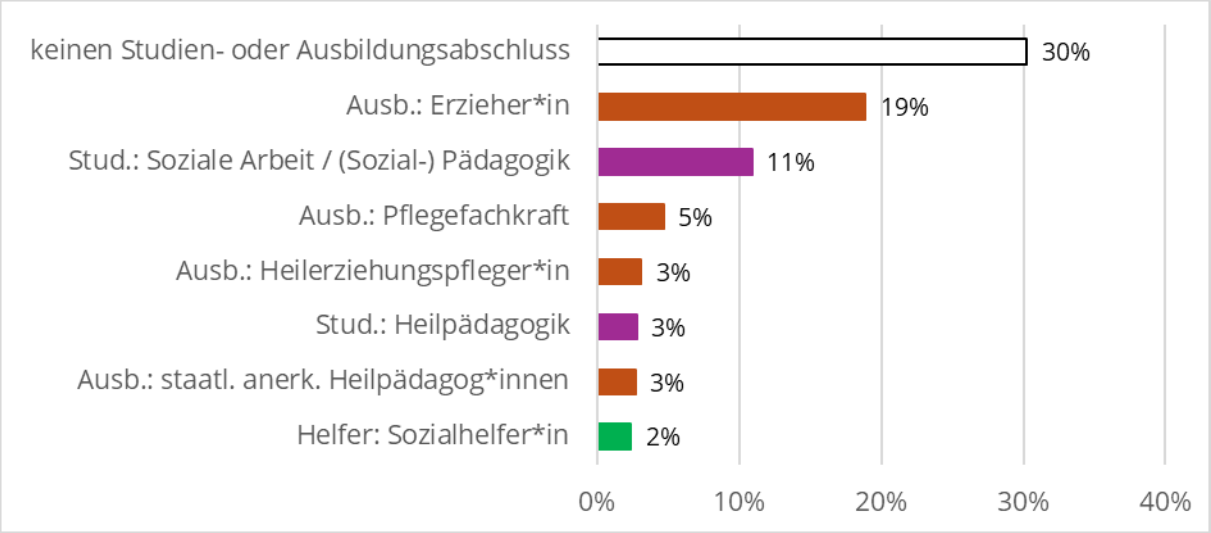
Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=21 beschäftigte Personen aus 8 Befragungen

In der Gesamtbetrachtung der Schulbegleitungsdienstleister zeigt sich, dass Beschäftigte ohne Studien- oder Ausbildungsabschluss mit fast einem Drittel den größten Anteil bilden (Abbildung 7).[9] Mit deutlichem Abstand folgen Fachkräfte mit der Ausbildung zum / zur Erzieher*in (19 %) sowie

9 *Methodischer Hinweis:* Die Anteilswerten in Abbildung 4, Abbildung 5, Abbildung 6 sowie zur Verteilung nach Bildungsgang (S. 8) 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: 23 % studiert, davon 48 % Soziale Arbeit / (Sozial-) Pädagogik ergibt insgesamt 11 % Soziale Arbeit / (Sozial-) Pädagogik (Rundungsdifferenzen, da das Forschungsteam mit Nachkommastellen rechnete).

mit abgeschlossenem Studium zur Sozialen Arbeit / (Sozial-) Pädagogik (11 %). Weitere nennenswert vertretene Berufsgruppen sind Pflegefachkräfte, Heilerzieherpfleger*innen, studierte und staatlich anerkannte Heilpädagog*innen sowie Sozialhelfer*innen.

Abbildung 7 Hauptberufsgruppen bei Schulbegleitungsdienstleistern

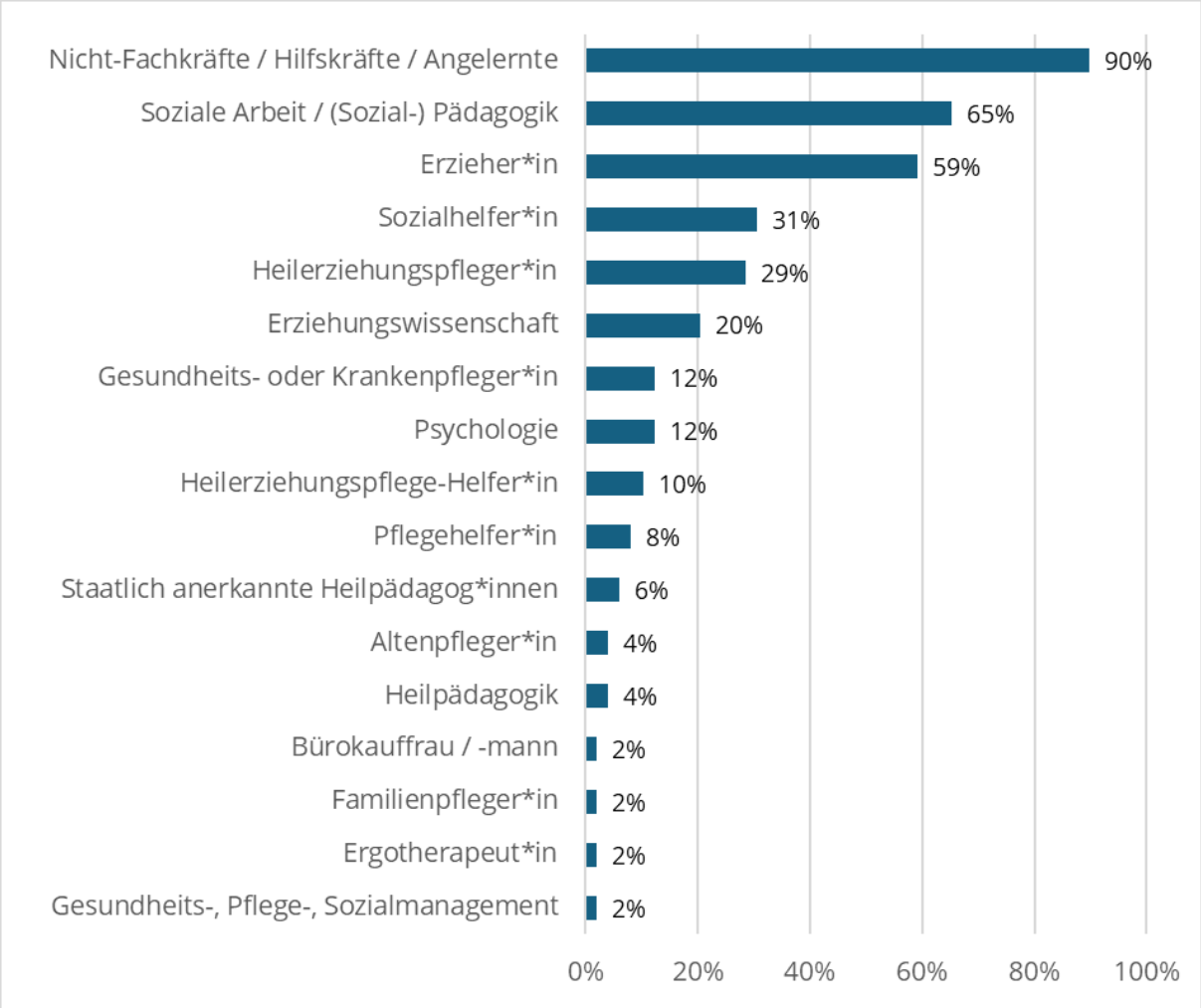


Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, Berechnung des ISG

Viele der Befragten, die keine Excel-Tabelle übermittelt hatten, beteiligten sich an einer deutlich einfacheren Abfrage (N=49). Gefragt wurde, welche vier Berufsgruppen die Schulbegleitungsdienstleister aktuell in der direkten Arbeit mit den Klient*innen am häufigsten einsetzen. Es konnten 27 Berufsgruppen gewählt werden sowie zusätzlich die Berufsgruppe „Nicht-Fachkräfte / Hilfskräfte / Angelernte“. Die Ergebnisse spiegeln hinsichtlich der wichtigsten Berufsgruppen die vorherigen Ergebnisse: Unter den vier häufigsten Berufsgruppen sind bei 90 % der teilnehmenden Schulbegleitungsdienstleistern Nicht-Fachkräfte, Hilfskräfte und/oder Angelernte. Danach folgen die Fachkräfte mit abgeschlossenem Studium zur Sozialen Arbeit / (Sozial-) Pädagogik (65 %) und die ausgebildeten Erzieher*innen (59 %). An vierthäufigster Stelle stehen die ausgebildeten Sozialhelfer*innen bei 31 % der Schulbegleitungsdienstleister und fast ebenso häufig Heilerziehungspfleger*innen mit 29 % (Abbildung 8).

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 (44 %, N=39). Sie konnten maximal drei weitere Berufsgruppen angegeben. Häufig enthielten diese Nennungen die Berufsgruppen, die bereits angeboten wurden. Das Forschungsteam geht davon aus, dass diese Nennungen die fünft- oder sechsthäufigsten Berufsgruppen bei den Teilnehmenden sind. Einige nannten aber auch Berufsgruppen oder Spezialisierungen, die nicht von vornherein angeboten waren (s. Kasten 1).

Abbildung 8 Vier häufigste Berufsgruppen bei Schulbegleitungsdienstleistern (Anteil Nennungen)



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=49
Anm.: aufgeführt sind alle Berufsgruppen, die mind. von 1 % der Befragten genannt wurden

Kasten 1 Berufsgruppen, die sich für Schulbegleitungsdienstleister als relevant erwiesen haben

6x Lehrer*innen (auch ohne Referendariat, noch im Studium oder aus dem Ausland)	
3x Kindheitspädagog*innen	Medizinische Fachangestellte
Rehabilitationspädagog*innen	Soziolog*innen
Ausbildung im Krankheitsbild Diabetes	Lerntherapeut*innen
Integrationsfachkräfte	Lerntherapeut*innen

Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025
Anm.: aufgeführt sind alle Berufe, die nicht bereits standardisiert angeboten wurden; insg. gab es 28 Nennungen von 16 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. 19 % der Befragten antwortete darauf mit „Ja“ (N=42) und viele nannten auch die aus ihrer Sicht wichtigsten ausgeschlossenen Berufsgrup-

pen (s. Kasten 2). Hier wurden auch Berufsgruppen genannt, die grundsätzlich bei Schulbegleitungsdienstleistern eingesetzt werden, wie z.B. Erzieher*innen, die aber offenbar für manche – zumindest als Fachkraft – ausgeschlossen sind.

Kasten 2 Berufsgruppen, die für Schulbegleitungsdienstleister relevant wären, aber ausgeschlossen sind

2x Ausländische Abschlüsse	Ergotherapeut*innen
2x Motopäd*innen	Erzieher*innen
2x Sprachtherapeut*innen	Krankenpfleger*innen
Altenpfleger*innnen	Pädagogische Fachkräfte
Ausgebildete Sozialarbeiter*innen	Weiterbildung Integrationshelfer*innen

Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025
Anm.: aufgeführt sind alle Berufe, die genannt wurden, d.h. 13 Nennungen von 8 Teilnehmenden

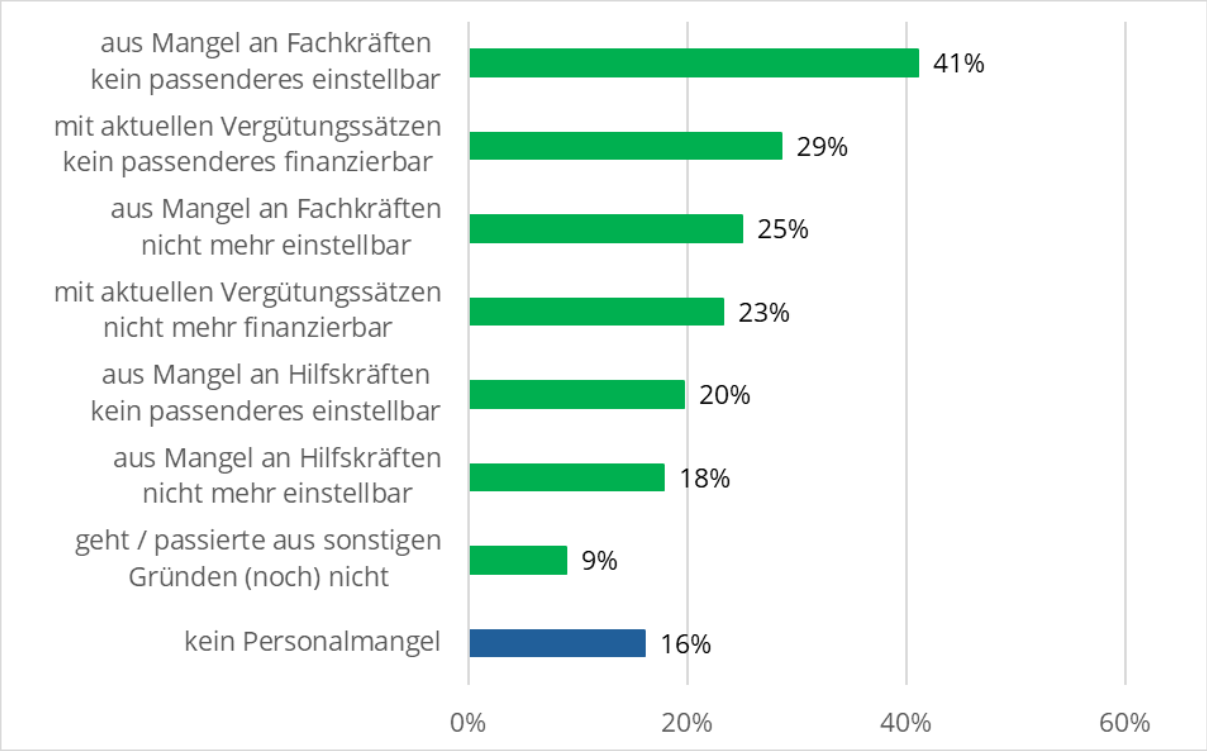
3.2 Bestehende Personallücken und Versorgungsengpässe

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 aktuell angestellte Personal aus“. Sie wurde von nur 16 % der Teilnehmenden gewählt (N=56). Teilnehmende, die „Ja“ wählten, wurden gebeten, auch die Gründe auszuwählen, warum das aktuell nicht möglich ist (Abbildung 9). Der häufigste Grund, den zwei von fünf Schulbegleitungsdienstleistern wählten, lautet, dass aus Mangel an Fachkräften nicht mehr Personal eingestellt werden kann. Weiterhin würde ein Viertel der Teilnehmenden *passendere* Fachkräfte einstellen, wenn es solche auf dem Arbeitsmarkt gäbe. Diese Angaben machen deutlich, dass ein Problem am Arbeitsmarkt besteht. Ein knappes Drittel der Assistenzdienstleister gibt auch an, dass mit den aktuellen Vergütungssätzen kein passenderes Personal finanzierbar ist. Dieser Grund für Personalmangel drückt die Einschätzung der Teilnehmenden aus, dass eigentlich anderes Personal zur angemessenen Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig wäre, als auf Basis der aktuellen Vergütungssätze finanziert werden kann. So ist es auch für die 23 % der Schulbegleitungsdienstleister, die mehr Personal einstellen würden, wenn die Vergütungssätze dies zulassen würden. Auch einen Mangel an Hilfskräften oder passenden Hilfskräften sehen relevante Teile der Schulbegleitungsdienstleister: etwa jeder Fünfte. Immerhin 9 % geben an, dass sie zwar einen Personalmangel haben, dass es dafür aber andere Gründe gibt.

Um darzustellen, welche Folgen der Personalmangel hat, wurden alle Teilnehmenden mit Personalmangel gebeten anzugeben, inwieweit bestimmte mögliche Auswirkungen bei ihnen zutreffen (Tabelle 3). Die am häufigsten genannte Folge ist, dass Leistungsangebote trotz Bedarfslage nicht ausgeweitet werden können (78 %). Zusätzlich stellen knapp die Hälfte aller Teilnehmenden mit Personalnot fest, dass die Qualität der Leistungen vielfach nicht verbessert werden kann, obwohl es finanzierbar wäre (46 %). Weiterhin stimmen zwei von fünf Teilnehmenden damit überein, dass die vereinbarte Qualität der aktuell finanzierten Leistungen nicht durchgehend erbracht werden kann (41 %) und dass das aktuell beschäftigte Personal überlastet wird (39 %). Leidtragende des Personalmangels sind also zum einen die Beschäftigten (Überlastung), aber insbesondere die Kin-

der und Jugendlichen, denen die erforderlichen Leistungsangebote fehlen oder in einer schlechteren Qualität erbracht werden, als es nach den aktuellen Rahmenverträgen sowie Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen sein sollte.

Abbildung 9 Gründe für Personalmangel bei Schulbegleitungsdienstleistern



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=56

Tabelle 3 Folgen von Personalmangel bei Schulbegleitungsdienstleistern

	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.	41	27 %	32 %	27 %	15 %
Die Qualität der Leistungen oder der Leistungsumfang kann (z.B. in Hinblick auf Personenzentrierung) nicht verbessert werden, obwohl dies finanzierbar wäre.	35	31 %	23 %	23 %	23 %
Das Leistungsangebot kann trotz Bedarfslage nicht auf mehr Leistungsberechtigte ausgeweitet werden.	41	2 %	20 %	29 %	49 %
Das derzeitige Personal wird überlastet.	41	22 %	39 %	24 %	15 %

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 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

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. Bei beiden Fragen werden Personallücken nur mit Blick auf die Menge, nicht aber mit Blick auf die Passgenauigkeit analysiert.

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 47 Teilnehmenden präsentiert, die zuvor angegeben hatten, dass sie unter Personalmangel leiden. 38 Befragte beteiligten sich auch an dieser Frage. Nach einigen Plausibilitätschecks verblieben noch 28 und 27 Antworten.[10]

Insgesamt 4 % 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. Dahingegen würden die Teilnehmenden anteilig zu ihren bestehenden VZÄ im Durchschnitt 30 % 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 52 %. In diese Berechnung fließen allerdings kleinere und größere Schulbegleitungsdienstleister 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 454 VZÄ einstellen, was bezogen auf die Summe ihrer bestehenden VZÄ einen Anteil von 13 % zusätzlichem Personal ergibt. Bisher wurden allerdings nur jene Schulbegleitungsdienstleister in die Berechnung einbezogen, die einen Personalmangel erleben, die sich an der Frage beteiligten. Wenn man auch jene einbezieht, denen die Frage gar nicht gestellt wurde oder die sich nicht beteiligten, dann ergibt sich ein etwas höherer notwendiger Zuwachs von 14 %.[11]

Es war zu erwarten, dass die sofortigen Einstellungen in der zweiten hypothetischen Situation höher ausfallen würden: Durchschnittlich würden die Teilnehmenden unter diesen (völlig unrealistischen) hypothetischen Umständen sofort 42 % mehr VZÄ für die praktische Arbeit mit den Klient*innen einstellen. Dabei liegt der Wert für 75 % der Teilnehmenden unter 65 %. 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 696 VZÄ einstellen, was einem Personalzuwachs von 19 % entspräche. Auch diese Analysen ergeben einen etwas höheren Zuwachs, wenn ebenfalls jene einbezogen werden, denen die Frage gar nicht gestellt wurde oder die sich nicht beteiligt hatten, weil sie zu Beginn angegeben hatten, dass sie keinen Personalmangel erleben: Dann läge der notwendige Personalzuwachs bei 20 %.

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 14 % Personal für die direkte Arbeit mit den Klient*innen.

---

10 Von den ursprünglich 38 Teilnehmenden, die zumindest eine Frage beantwortet hatten, wurden vier 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: Er 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. Nach diesen Ausschlüssen verblieben 28 Antworten für die erste und 27 Antworten für die zweite Frage.

11 Methodisch wurde dies wie folgt umgesetzt: Alle die zuvor angegeben hatten, dass sie *keinen* Personalmangel erleben, wurden mit der Angabe „Null“ einbezogen (9 Teilnehmende). Alle die einen Personalmangel angegeben hatten, aber sich an der Frage nicht oder offensichtlich fehlerhaft beteiligt hatten, wurden mit einem durchschnittlichen Personalmangel einbezogen (9 Teilnehmende). Wenn nur „Nullen“ ergänzt worden wären, wäre der Personalmangel offensichtlich unterschätzt worden.

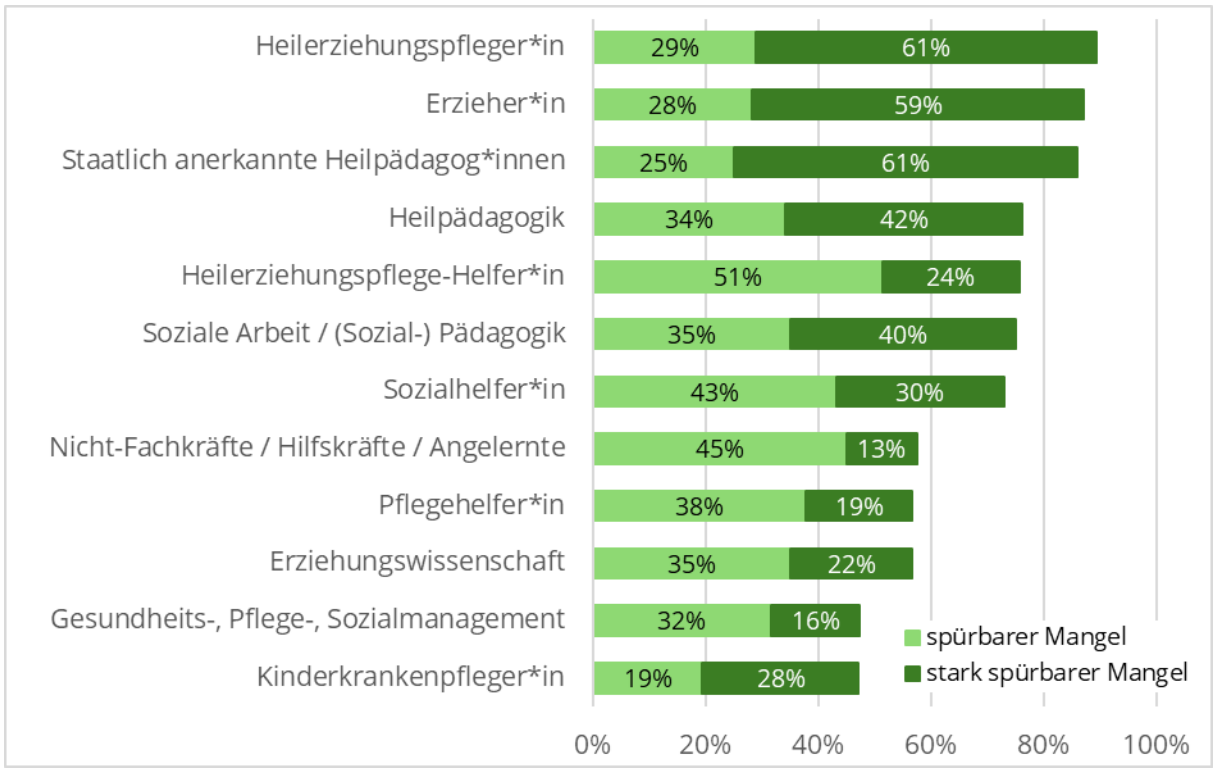
Weitere 6 % Personal würden dort jetzt sofort gebraucht, damit die Menschen, die bei Schulbegleitungsdienstleistern arbeiten, ihre fachlichen Qualitätsansprüche angemessen umsetzen könnten, d.h. dass die Bewohner*innen aus Sicht der Beschäftigten vor Ort angemessen versorgt werden könnten. Der Personaleinsatz sähe also bei Schließung der Lücken wie folgt aus:

- Schließung arbeitsmarktbedingter Lücken:
  67,0 VZÄ / 100 Leistungsberechtigte
- Schließung arbeitsmarktbedingter *und* finanziell bedingter Lücken:
  70,1 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.

Die teilnehmenden Schulbegleitungsdienstleister wurden auch danach gefragt, für welche konkreten Berufsgruppen bei Schulbegleitungsdienstleistern ihrer Erfahrung nach ein Mangel spürbar sei. In Abbildung 10 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 (90 %). Drei von fünf Befragten sehen sogar einen *stark* spürbaren Mangel an dieser Berufsgruppe. Ein Mangel wird fast ebenso häufig für Erzieher*innen (87 %) und staatlich anerkannten Heilpädagog*innen (86 %) gesehen. Etwas seltener, aber dennoch sehr häufig wird ein Mangel bei an Heilpädagog*innen (76 %), Heilerziehungspflege-Helfer*innen (75 %), Sozialarbeiter*innen / (Sozial-) Pädagog*innen (75 %) und Sozialhelfer*innen (73 %) gesehen. Danach folgen mit etwas Abstand die die Nicht-Fachkräfte, Hilfskräfte oder Angelernten (58 %) und auf ähnlichem Niveau die Pflegehelfer*innen (57 %) und Erziehungswissenschaftler*innen (57 %). Auch für Studierte des eines Studiengangs des Gesundheits-, Pflege- oder Sozialmanagements sehen viele einen Mangel (48 %) sowie für Kinderkrankenpfleger*innen (47 %). Bemerkenswert ist, dass für die Gruppe der Nicht-Fachkräfte auch 30 % der Teilnehmenden explizit angeben, 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 10 Mangelberufe bei Schulbegleitungsdienstleistern



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=40
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 bei Schulbegleitungsdienstleistern zum Einsatz kommt. Von den Teilnehmenden hat niemand in den letzten fünf Jahren Leiharbeit eingesetzt (N=55). Leiharbeit scheint also keine Rolle bei Schulbegleitungsdienstleistern zu spielen.

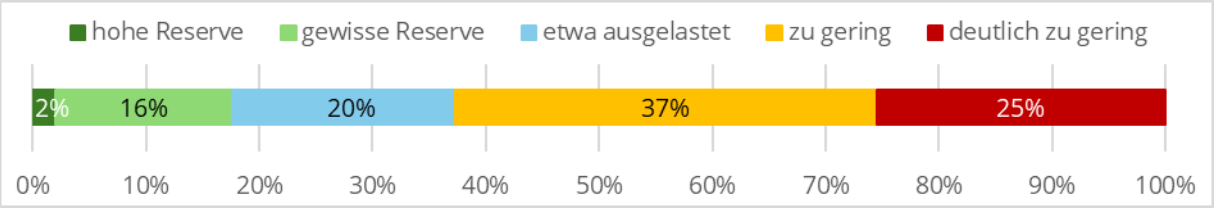
Bisher wurden Personallücken bei der Versorgung der Menschen näher beleuchtet, die aktuell Leistungen beziehen. Fach- und Arbeitskräftemangel kann aber ebenso dazu führen, dass überhaupt nicht allen Menschen mit einem Bedarf der Bezug einer Leistung angeboten werden kann. Eine Folge von Personalmangel kann bei den Unternehmen sein, dass Leistungsangebote trotz Bedarfslage nicht ausgeweitet werden können oder sogar eingeschränkt werden müssen. Weiter oben wurde bereits berichtet, dass 78 % der Schulbegleitungsdienstleister 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 der 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. Kapazitäten können leicht erhöht werden; Anfragen können so gut wie immer bald bedient werden)

- **gewisse Reservekapazität** (z.B. Kapazitäten können erhöht werden; Anfragen können in der Regel bald bedient werden)
- **in etwa ausgelastet** (z.B. Kapazitäten können nicht gut erhöht werden, aber Zu- und Abgänge halten sich die Waage)
- **zu geringe Kapazitäten** (z.B. Kapazitäten können nur schwer erhöht werden; Betroffene müssen teilweise warten)
- **deutlich zu geringe Kapazitäten** (z.B. Kapazitäten können kaum erhöht werden; Betroffene müssen teilweise längere Zeit warten)

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 Kapazitäten von Schulbegleitungsdienstleistern (Abbildung 11). 62 % der Teilnehmenden stufen die Kapazitäten bei ihnen vor Ort für ihre eigene Zielgruppe als zu gering ein – 25 % sogar als deutlich zu gering. Eine kleinteilig regionale Auswertung für alle 53 Kreise und kreisfreien Städte ist mit den Teilnehmendenzahlen nicht möglich gewesen; auch eine Auswertung auf Ebene der Regierungsbezirke hält das Forschungsteam nicht für vertretbar. Dennoch ist das Bild eindeutig: Nach Einschätzung aktiver Schulbegleitungsdienstleister aus dem ganzen Land sind die Kapazitäten aktuell an vielen Orten und für viele Zielgruppen (deutlich) zu gering. Das heißt entlang der Formulierung der Antwortkategorien, dass die verfügbaren Kapazitäten nur noch schwer oder kaum erhöht werden können, und dass manche Betroffene – mitunter auch längere – Wartezeiten erleben.

Abbildung 11 Versorgungslage mit Plätzen bei Schulbegleitungsdienstleistern in NRW



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025; N=51

Die zweite Frage nach anderen Zielgruppen, für welche die Versorgungslage vor Ort schlecht sei, wurde von 13 Schulbegleitungsdienstleistern beantwortet, die insgesamt 26 Angaben machten. Am häufigsten wurden in den Antworten Personen mit medizinischen bzw. pflegerischen Versorgungsbedarfen als Zielgruppe benannt, deren bedarfsgerechte Begleitung nicht sichergestellt werden kann (n=8). Gleiches gilt für Schüler*innen mit herausforderndem Verhalten und hohem pädagogischen Betreuungsbedarf (n=5). In drei Nennungen wurden Personen mit Autismus-Spektrum-Störung als unterversorgte Gruppe genannt. In sonstigen Antworten wurden außerdem Menschen mit komplexen Beeinträchtigungen oder allgemein erhöhten Betreuungsbedarfen erwähnt. Einzelne Befragte erweiterten die Perspektive und wiesen darauf hin, dass es insbesondere auch für Auszubildende und Studierende an Möglichkeiten zur Begleitung mangele.

3.3 Landesweiter Bedarf an Fach- und Arbeitskräften

In Abschnitt 3.1 wurden Ergebnisse zum aktuellen Personaleinsatz bei Schulbegleitungsdienstleistern berichtet. Dabei wurde berechnet, wie viele Fach- und Arbeitskräfte im Durchschnitt aktuell

zur Versorgung der Leistungsberechtigten eingesetzt werden. In Abschnitt 3.2 wurde dann beschrieben, welche Personallücken und Versorgungsengpässe aus Sicht der Leistungserbringer bereits jetzt bestehen. Auf Basis von Angaben der Schulbegleitungsdienstleister 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 für Schulbegleitungsdienstleister in NRW hochgerechnet. In Kasten 5 werden zunächst die Grundlagen dieser Schätzungen noch einmal zusammengetragen.

Kasten 5 Ausgangswerte der Bestands- und Bedarfsschätzung für Fach- und Arbeitskräfte bei Schulbegleitungsdienstleistern

Beschäftigte in Personen pro 100 Leistungsberechtigte (s. Tabelle 1, S. 4)	100,0
Beschäftigte in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) inkl. Overhead pro 100 Leistungsberechtigte (s. s. Tabelle 1, S. 4)	58,7
Aktueller Personalmangel aufgrund von Beschränkungen des Arbeitsmarktes (s. Abschnitt 3.2, S. 14ff.)	14,2 %
Aktueller Personalmangel aufgrund von Beschränkungen des Arbeitsmarktes und zusätzlich aufgrund finanzieller Beschränkungen (s. Abschnitt 3.2, S. 14ff.)	19,5 %
Leistungsberechtigte zum 31.12.2024 (s. Kapitel 2)	31.600
Erwartete Leistungsberechtigte in 2030 (s. Hauptbericht, Abschnitt 4.3.3)	48.300

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 mit dem ermittelten Personaleinsatz je 100 Leistungsberechtigten multipliziert. Auf dieser Basis schätzt das Forschungsteam die Zahl der Beschäftigten bei Schulbegleitungsdienstleistern landesweit auf rund 31.600 Personen bzw. rund 18.500 Vollzeitäquivalente (Tabelle 4).

Tabelle 4 Hochrechnung der aktuellen Beschäftigten und des aktuellen Personalmangels bei Schulbegleitungsdienstleistern in NRW

	Personen	VZÄ
Beschäftigte unter Annahme des ermittelten Personaleinsatzes	31.600	18.500
arbeitsmarktbedingte bestehende Personallücke	4.400	2.600
arbeitsmarkt- & finanziell bedingte bestehende Personallücke	6.100	3.600

Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025; Schätzung der Leistungsberechtigten (s. Abschnitt 4.2.2 im Hauptbericht); Berechnung & Darstellung des ISG

Anm.: Vollzeitäquivalente inkl. pauschal berücksichtigte Verwaltungs- und Leitungsstellen; Schätzungen auf volle Hundert gerundet

Es ist schwierig für diese Schätzung eine externe Validierung vorzunehmen. Ein Versuch wurde auf Basis der Gesamtstatistik der BAGfW[12] 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 523 ambulante Dienste für „Schulassistenzen" mit insgesamt 10.372 beschäftigten Personen ermittelt. Diese Zahl dürfte nach Einschätzung des Forschungsteams eine Unterschätzung der Realität sein. Allein in der amtlichen Statistik der EGH nach SGB IX werden bundesweit zum 31.12.2020 im typischen Schulalter (7 bis unter 18 Jahre) 52.305 Kinder und Jugendliche gezählt, die Leistungen zur Teilhabe an Bildung erhalten. Selbst, wenn nur die Hälfte dieser Leistungsberechtigten Schulbegleitung beziehen würde, wären das rund 26.000. Tatsächlich dürfte der Anteil aber deutlich höher liegen; außerdem wird Schulbegleitung auch nach § 35a SGB VIII geleistet. In NRW machen die Schulbegleitungen nach SGB VIII schätzungsweise 44 % und somit fast die Hälfte aller Fälle aus.[13] Eine plausible externe Validierung kann deshalb vorerst nicht angeführt 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 auf Grund von Beschränkungen des Arbeitsmarktes fehlt. Hier wurde ermittelt, dass die teilnehmenden Schulbegleitungsdienstleister für ihre aktuellen Klient*innen und unter den aktuellen Finanzierungszusagen sofort 14,2 % 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 2.600 VZÄ bei Schulbegleitungsdienstleistern. Wenn man die in unseren Erhebungen ermittelte Relation von VZÄ zu beschäftigten Personen unterstellt (s. Kasten 5: 100,0 / 58,7 = 1,70), dann fehlen derzeit rund 4.400 Personen bei Schulbegleitungsdienstleistern in NRW.

In der Leistungserbringerbefragung konnten die Schulbegleitungsdienstleister 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 Schulbegleitungsdienstleister sofort 19,5 % – also weitere 5,3 % – zusätzliches Personal einstellen. Hochgerechnet auf NRW würde es sich dann um eine Personallücke von 3.600 VZÄ und 6.100 Personen handeln.

In Abschnitt 3.2 wurden auch Ergebnisse dazu präsentiert, wie gut oder schlecht die Leistungserbringer die aktuelle Versorgungslage mit Schulbegleitung einschätzen. Die Ergebnisse offenbaren

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

13 Diese Schätzung wurde im Forschungsprojekt auf Basis der Anzahl der Leistungsberechtigten nach SGB IX und SGB VIII bei den 65 teilnehmenden Schulbegleitungsdienstleistern vorgenommen. Tabelle 1 kann entnommen werden, dass die Teilnehmenden 5.335 Kinder und Jugendliche begleiten, deren Schulbegleitung nach SGB IX finanziert wird, sowie weitere 4.167 Kinder und Jugendliche, deren Schulbegleitung nach SGB VIII finanziert wird.

eine angespannte Situation (s. Abbildung 11 auf S. 18): 62 % der Teilnehmenden stufen die Kapazitäten bei ihnen vor Ort für ihre eigene Zielgruppe als zu gering ein – 25 % sogar als deutlich zu gering. Ein Teil sieht auch Versorgungslücken für weitere Zielgruppen. Ein Grund für fehlende Kapazitäten ist offenbar Personalmangel: 84 % der befragten Schulbegleitungsdienstleister erleben Personalmangel und 78 % 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. 13).

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 bei Schulbegleitungsdienstleistern abzuschätzen. Dabei werden drei Schätzungen gemacht: zum einen entlang des ermittelten aktuellen Verhältnisses von Leistungsberechtigten zu Beschäftigten; zum anderen inkl. der 14,2 % akut fehlendem Personal aufgrund von Arbeitsmarktbeschränkungen sowie inkl. der insgesamt 19,5 % fehlendem Personal, die nach Einschätzung der Praktiker*innen bei Schulbegleitungsdienstleistern ein qualitativ angemessenes Arbeiten erlauben würden.

In Tabelle 5 sind die Ergebnisse zusammengestellt. Gemäß der Prognose müsste der Leistungsbezug von Schulbegleitung und damit auch der Bedarf an Fach- und Arbeitskräften zukünftig weiter steigen. Nach der „begründeten Trendvariante“ wäre der Leistungsbezug 2030 um 53 % höher als 2024. Bei der Abschätzung des entsprechenden Fach- und Arbeitskräftebedarfs muss vorerst angenommen werden, dass die sonstigen Rahmenbedingungen, Versorgungsstandards und Qualitätsmaßstäbe gleichbleiben. Trifft man diese Annahmen, so müssten bis 2030 auch in etwa so viele zusätzliche Personen in der Schulbegleitung beschäftigt werden.

Mit Blick auf den notwendigen *Einstellungsbedarf bis 2030* sind weiterhin die zu erwartenden Verrentungen zu berücksichtigen. Etwa 9 % der aktuellen Beschäftigten sind 60 Jahre alt oder älter (s. Abbildung 1 auf S. 6), was rd. 2.800 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. 26.300 Personen eingestellt werden, was rd. 83 % des geschätzten Personalbestandes Ende 2024 entspricht.

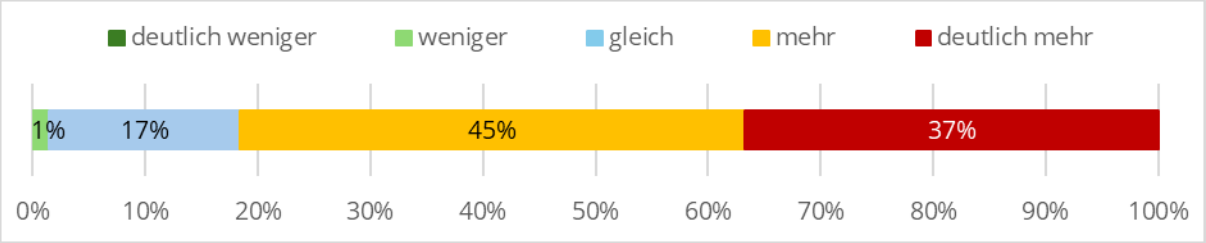
Tabelle 5 Schätzung des Bedarfs an Beschäftigten von Schulbegleitungsdienstleistern in NRW für 2030

	Personen	vgl. mit 2024	VZÄ	vgl. mit 2024
Fortführung des aktuellen Personaleinsatzes	48.300	+52,8%	28.400	+53,5%
Auffüllen arbeitsmarktbedingter Lücken	55.100	+74,4%	32.400	+75,1%
Auffüllen arbeitsmarkt- & finanziell bedingter Lücken	57.600	+82,3%	33.900	+83,2%

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

Auch die Umfrage-Teilnehmenden wurden danach gefragt, wie sie es einschätzen: Wird in NRW in Zukunft insgesamt mehr oder weniger Schulbegleitung 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. Die Schulbegleitungsdienstleister gehen in der großen Mehrheit (82 %) von einem steigenden Bedarf aus – 37 % von einem deutlich steigenden Bedarf (Abbildung 12), den auch die Prognosen auf Basis der Entwicklung des vergangenen Leistungsbezugs und der Bevölkerungsprognose erwarten lassen.

Abbildung 12 Einschätzungen zur Bedarfsentwicklung nach Schulbegleitung

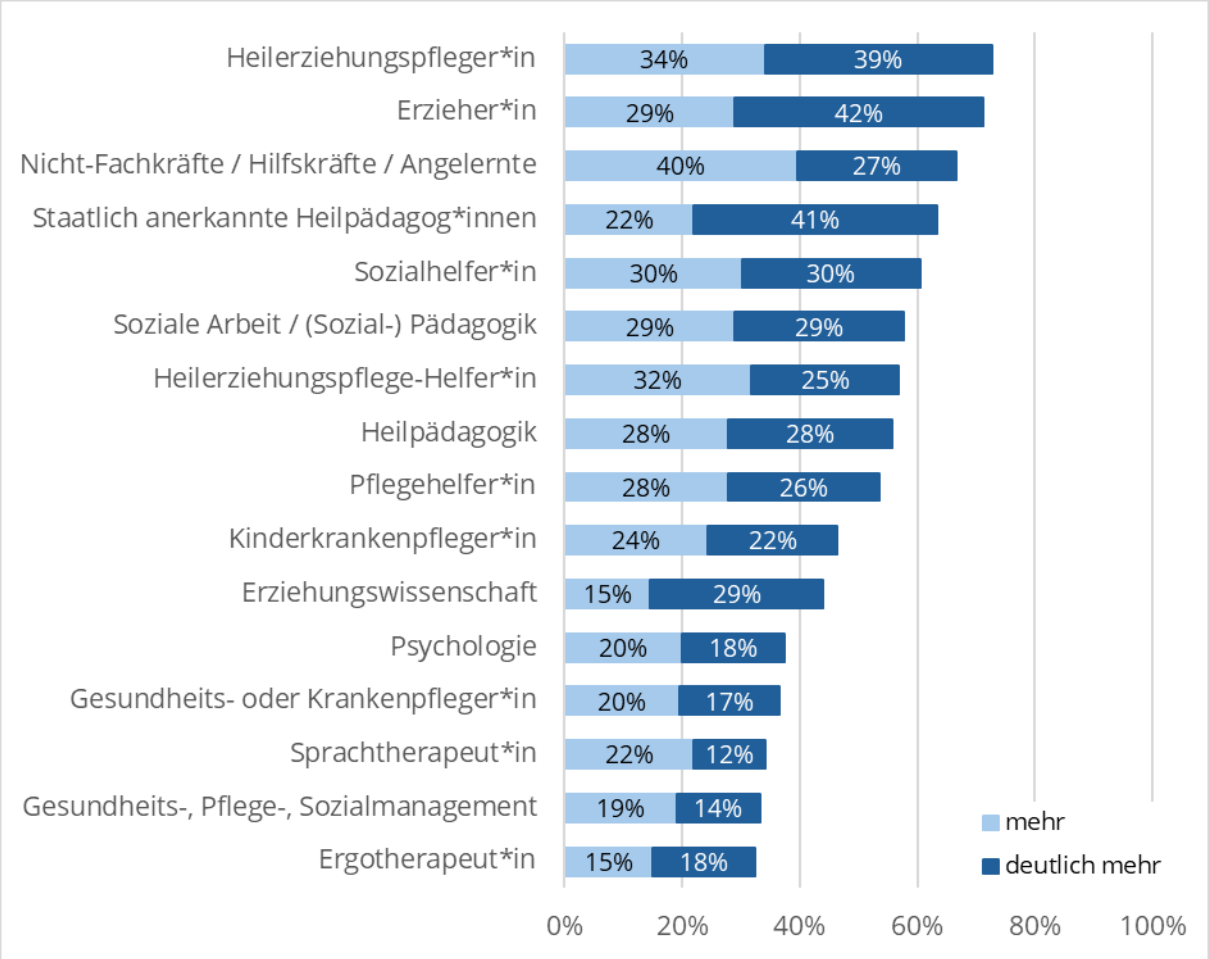


Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=136

Die Teilnehmenden der EGH-Leistungserbringerbefragung wurden auch um ihre Einschätzung gebeten, wie sich der Bedarf an einschlägigen Berufsgruppen für Schulbegleitungsdienstleister in den kommenden zehn Jahren entwickeln wird: Wird der Bedarf steigen, sinken oder gleichbleiben? Die Ergebnisse zu dieser Frage (Abbildung 13) spiegeln insgesamt sehr nah die Einschätzungen zu den aktuellen Mangelberufen (Abbildung 10). Die neun am häufigsten genannten Berufe sind exakt die gleichen wie jene, für die aktuell am häufigsten von einem Mangel ausgegangen wird. Angeführt werden beide Listen von den Heilerziehungspfleger*innen und den Erzieher*innen. Hier nehmen jeweils rund 90 % aktuell einem Mangel wahr und knapp über 70 % erwarten zudem einen zukünftig steigenden Bedarf. Mit Blick auf den zukünftigen Bedarf folgen auf Platz 3 die Nicht-Fachkräfte, Hilfskräfte oder Angelernten, für die 67 % einen zunehmenden Bedarf sehen. Mit Blick auf den aktuellen Mangel wurden vor den Nicht-Fachkräften andere Berufsgruppen häufiger genannt, für die aber auch mit Blick auf die Zukunft jeweils mehr als 50 % der Schulbegleitungsdienstleister einen zunehmenden Bedarf erwarten: Das sind die staatlich anerkannten Heilpädagog*innen, die Sozialhelfer*innen, die Sozialarbeiter*innen / (Sozial-) Pädagog*innen, die Heilerziehungspflege-

Helfer*innen sowie die Heilpädagog*innen. Auch für Pflegehelfer*innen sehen über 50 % einen zunehmenden Bedarf. Mit Blick auf die studierten Fachkräfte (Sozialarbeiter*innen / (Sozial-)Pädagog*innen, Erziehungswissenschaftler*innen, Heilpädagog*innen) fällt auf, dass neben den vielen, die hier von einem steigenden Bedarf ausgehen, auch ein bedeutender Anteil von einem sinkenden Bedarf ausgeht (jeweils 16 bis 17 %, 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.

Abbildung 13 Einschätzungen zur Bedarfsentwicklung für bestimmte Berufsgruppen bei Schulbegleitungsdienstleistern



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=48
Anm.: Berufe mit weniger als 30 % „steigender Bedarf" nicht dargestellt.

Die Teilnehmenden der EGH-Leistungserbringerbefragung wurden außerdem gefragt, welche Qualifikationen oder Kompetenzen bei Schulbegleiter*innen zukünftig verstärkt benötigt werden. Hierzu gibt es 80 Nennungen von 34 Schulbegleitungsdienstleistern. Die Auswertung zeigt, dass insbesondere persönliche und soziale Kompetenzen zukünftig eine zentrale Rolle in der Schulbegleitung spielen werden (n=25). Dazu gehören vor allem Empathie, Resilienz, Flexibilität sowie Kommunikationsfähigkeit. Auch ein klares Rollenbewusstsein und ein professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis werden als wesentliche Voraussetzungen genannt, um Kinder im schulischen Alltag

verlässlich begleiten zu können. An zweiter Stelle stehen Fachkenntnisse und methodische Kompetenzen (n=19). Diese umfassen ein breites Spektrum an Qualifikationen – von systemischem Arbeiten, Deeskalations- und Handlungskompetenzen über pädagogische und therapeutische Grundlagen, psychologisches Wissen, Kenntnisse über Störungsbilder bis hin zu beraterischen Fähigkeiten und Erfahrung in komplexen sozialpädagogischen Systemen.

Mit 12 Nennungen folgt der Bereich berufliche Qualifikationen. Hier wird eine zunehmende Bedeutung spezifischer Berufsprofile betont, darunter Erzieher*innen, Kinderpfleger*innen und Pädagog*innen. Insgesamt steige auch in der Schulbegleitung der Bedarf an Fachkräften. Der Umgang mit herausforderndem Verhalten wurde insgesamt fünfmal explizit genannt. Gemeint sind Kompetenzen im sicheren Umgang mit Aggression, Gewalt und anspruchsvollen Situationen im schulischen Kontext. Kenntnisse im Bereich ASS, ADHS und FASD wurden viermal benannt. Unter personenzentrierter Haltung (n=3) verstehen die Befragten eine kindorientierte Grundhaltung sowie ein inklusives und ressourcenorientiertes Denken. Digitale Kompetenzen wurden zweimal angesprochen. Ebenfalls zwei Antworten beziehen sich auf interkulturelle Kompetenzen, darunter der sensible Umgang mit verschiedenen kulturellen Hintergründen sowie Fremdsprachenkenntnisse. Unter Sonstiges (n=8) finden sich Hinweise auf sehr unterschiedliche zusätzliche Anforderungen, wie z. B. Selbst- und Fremdverteidigung, Umgang mit anspruchsvollen Eltern, Verwaltungsaufgaben sowie die Zusammenarbeit mit Lehrkräften auf Augenhöhe.

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.[14]

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 sowie 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“.

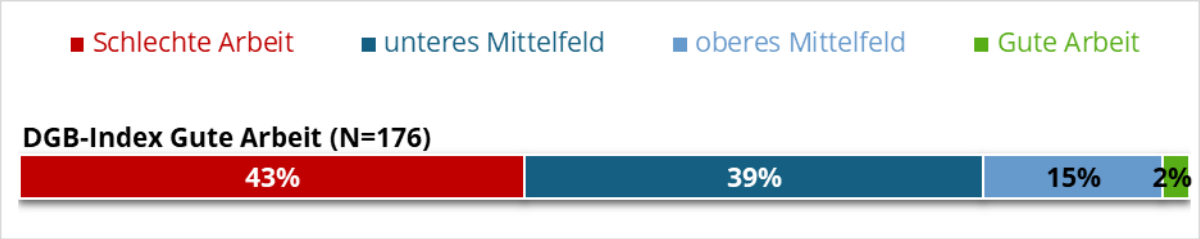
[14] Nähere Infos zum DGB-Index Gute Arbeit unter: https://index-gute-arbeit.dgb.de/

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 Schulbegleitungsdienstleistern 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 Schulbegleiter*innen im Durchschnitt bei 52 Punkten (N=176). Damit fällt der Wert im Durchschnitt noch knapp in die Qualitätsstufe „unteres Mittelfeld“. Verglichen mit einer Stichprobe aller Beschäftigten in NRW ist dieses Ergebnis schlechter: Im Durchschnitt liegt der Wert in NRW bei 65 Punkten (Kapitel 7 im Hauptbericht). Diese Einstufung gilt jedoch nicht für alle Beschäftigten. In Abbildung 14 wird die Verteilung der Beschäftigten auf die vier Qualitätsstufen dargestellt. 43 % der Befragten, die bei Schulbegleitungsdienstleistern arbeiten, erleben insgesamt „Schlechte Arbeit“. Weitere 39 % fallen mit ihren Aussagen und Bewertungen in die Qualitätsstufe „unteres Mittelfeld“. Nur 15 % erleben Arbeit im „oberen Mittelfeld“ und lediglich 2 % erleben nach dem Gesamtindex die Arbeitsqualität „Gute Arbeit“.

Abbildung 14 Beschäftigte von Schulbegleitungsdienstleistern nach Qualitätsstufen der Arbeit

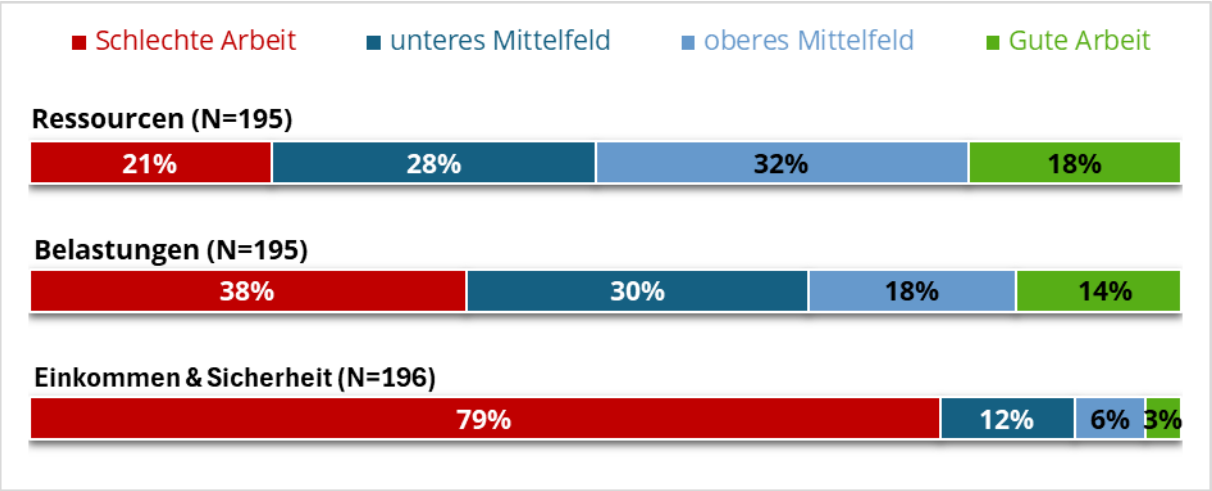


Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025

Die Verteilung der Beschäftigten auf die Qualitätsstufen von Arbeit wird in Abbildung 15 für die drei Teilindizes zu Belastungen, Ressourcen sowie Einkommen & Sicherheit dargestellt. Der Teilindex zur Messung der zur Verfügung stehenden *Ressourcen* bildet Weiterbildungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, das allgemeine Arbeitsklima sowie die Sinnhaftigkeit der Arbeit ab. Die Befragungsergebnisse zeigen ein heterogenes Bild: Mit 60 % fallen die meisten Befragten mit ihren Antworten in die Kategorien „unteres“ und „oberes Mittelfeld“. Ein knappes Fünftel erlebt gemäß diesem Teilindex „Gute Arbeit“, während ein ähnlich hoher Anteil der Befragten (21 %) in die Kategorie „Schlechte Arbeit“ fällt. Durchschnittlich etwas niedriger fallen die Indexwerte im Hinblick auf die erlebten *Belastungen* aus. Hier erlebt mehr als ein Drittel der Befragten Arbeitsbedingungen, die der Kategorie „Schlechte Arbeit“ entsprechen. Knapp die Hälfte der Befragten wird dem „unteren“ und „oberen Mittelfeld“ zugeordnet. Immerhin 14 % erleben hier „Gute Arbeit“. Die abgefragten

Belastungen umfassen beispielsweise die Gestaltung der Arbeitszeiten sowie emotionale und körperliche Anforderungen. Der Teilindex *Einkommen & Sicherheit* fasst die Bedingungen hinsichtlich Einkommen, Rente, betriebliche Sozialleistungen sowie Beschäftigungssicherheit und -perspektive zusammen. In diesem Bereich erlebt mit 79 % ein Großteil der Schulbegleiter*innen „Schlechte Arbeit". Ein knappes Fünftel wird dem „Mittelfeld" zugeordnet und nur 3 % der Befragten arbeiten unter Bedingungen, die als „Gute Arbeit" eingestuft werden.

Abbildung 15 Beschäftigte von Schulbegleitungsdienstleistern nach Qualitätsstufen in drei Bereichen der Arbeitsqualität



Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025

Im Folgenden wird im Detail betrachtet, wie sich diese Ergebnisse zusammensetzen. Dazu wird einerseits in Abbildung 16 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, bei dem das schlechteste Ergebnis festgestellt wurde:

Beim Kriterium *Einkommen* ist der Anteil der Beschäftigten, die „Schlechte Arbeit" – und damit starke Belastungen – erleben mit 83 % am größten. Für 79 % der Befragten ist ihr aktuelles Einkommen gar nicht oder in geringem Maße angemessen und für ebenso viele reicht die Einkommenshöhe nicht bzw. gerade so zum Leben aus. Drei Viertel der Schulbegleiter*innen schätzen darüber hinaus ihre spätere Rente als nicht auskömmlich ein (75 %). 20 % denken, dass diese „gerade ausreichend" sein wird. Damit sind die befragten Beschäftigten in besonderem Maße von Altersarmut bedroht. Wie wichtig ein angemessenes Einkommen ist, welches zum Leben reicht und später eine ausreichende Rente sicherstellt, zeigt sich in den Belastungsempfindungen der Beschäftigten: Jeweils mindestens 87 % dieser Beschäftigten empfinden es als (eher) stark belastend, wenn eine der drei genannten Bedingungen höchstens im geringen Maße vorliegt.

Für drei Viertel der Befragten fallen die *betrieblichen Sozialleistungen* in die Qualitätsstufe „Schlechte Arbeit". Das liegt daran, dass die Mehrheit der Beschäftigten keine oder nur geringe Möglichkeiten zur betrieblichen Gesundheitsförderung oder zu sonstigen Sozialleistungen erhält (79 %, 78 %).

Betriebliche Altersvorsorge wird zwar etwas häufiger angeboten, ist aber ebenfalls für einen Großteil der Befragten höchstens in geringem Maße verfügbar (70 %). Dies empfinden die Betroffenen mehrheitlich als (eher) starke Belastung (66 %).

Auch hinsichtlich der Belastungen durch *körperliche Anforderungen* arbeiten mehr als zwei Drittel der Befragten in der Qualitätsstufe „Schlechte Arbeit" (69 %). Grund hierfür sind insbesondere Lärmbelastungen: 84 % der befragten Schulbegleiter*innen sind oft oder sehr oft lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt. Zwei Drittel empfinden die Lautstärke als (eher) stark belastend. Auch nehmen zwei Drittel der Beschäftigten von Schulbegleitungsdienstleistern oft oder sehr oft während der Arbeit ungünstige Körperhaltungen ein. Etwa die Hälfte derjenigen, die diese Bedingungen zumindest manchmal erleben, empfindet sie als belastend. Körperlich schwere Arbeit oder widrige Umgebungsbedingungen (z.B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft) spielen seltener eine Rolle: Nur 23 % bzw. 36 % erleben dies häufig, und die Mehrheit empfindet es als wenig oder gar nicht belastend.

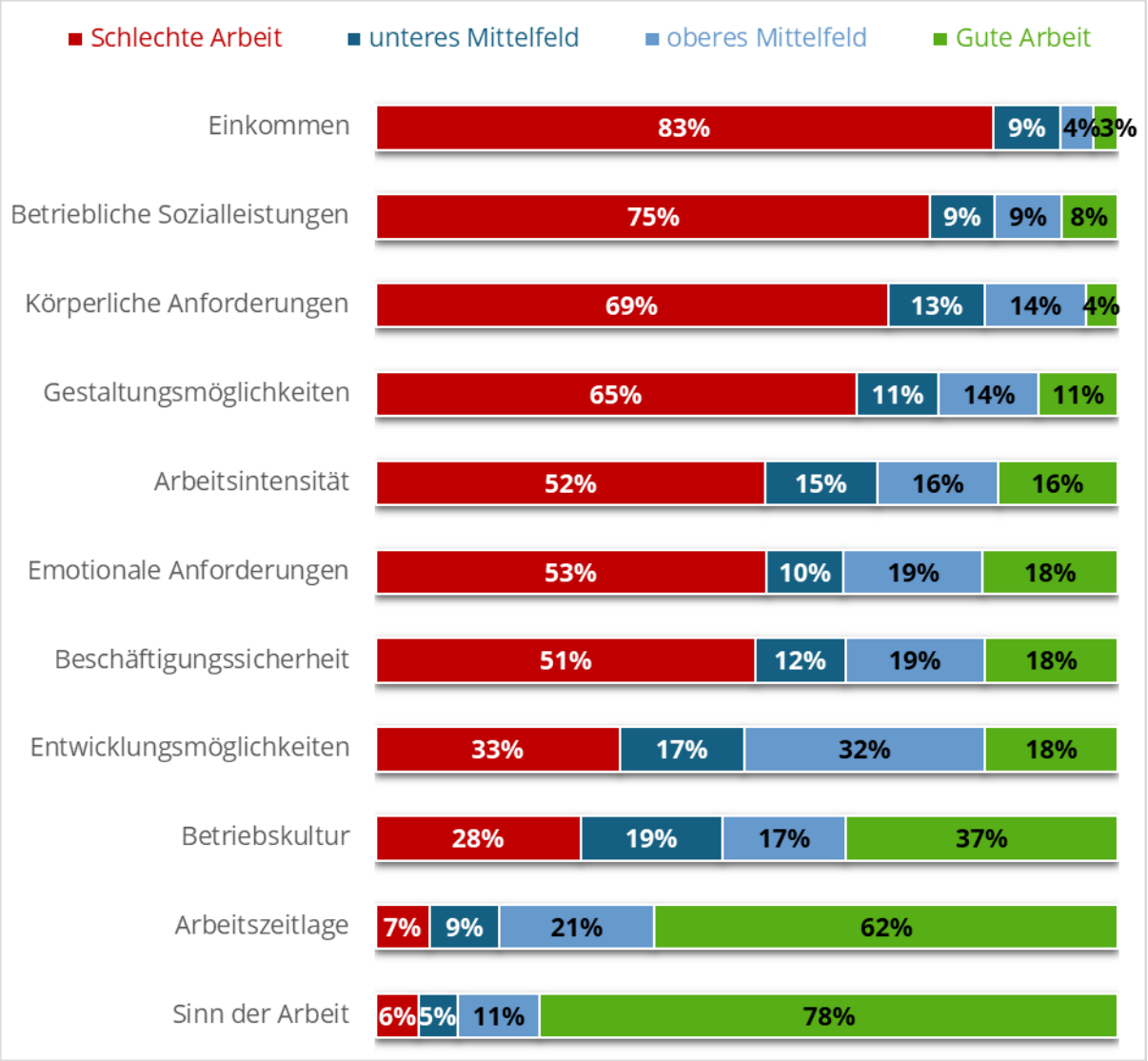
Gestaltungsmöglichkeiten beziehen sich darauf, wie stark die Beschäftigten ihre Arbeitsplanung und -gestaltung beeinflussen können. Auch hier erleben knapp zwei Drittel der Befragten „Schlechte Arbeit". Der Großteil der befragten Schulbegleiter*innen kann seine Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsmenge gar nicht oder nur in geringem Maße beeinflussen und hat kaum Möglichkeiten, die Arbeit selbstständig zu planen oder einzuteilen (jeweils mind. 72 %). Zwar treten diese Arbeitsbedingungen bei Schulbegleitungsdienstleistern häufig auf, sie werden jedoch von der Mehrheit der Befragten als eher wenig oder überhaupt nicht belastend empfunden (jeweils etwa zwei Drittel).

Rund die Hälfte der befragten Beschäftigten von Schulbegleitungsdienstleistern erlebt im Hinblick auf die *Arbeitsintensität* „Schlechte Arbeit". Das bedeutet im Einzelnen, dass ihnen oft oder sehr oft wichtige Informationen für ihren Arbeitsalltag fehlen (37 %), sie sich gehetzt oder unter Zeitdruck fühlen (31 %), widersprüchliche Anforderungen an sie gestellt werden (24 %), sie in ihrer Arbeit gestört bzw. unterbrochen werden (18 %) oder Qualitätsabstriche machen müssen (18 %). Jeweils zwischen einem Viertel und der Hälfte der Befragten, die diese Bedingungen zumindest manchmal erleben, empfinden sie auch als (eher) stark belastend. Besonders das Fehlen von Informationen wird von 49 % als Belastung empfunden.

Mit Blick auf Belastungen durch *emotionale Anforderungen* erlebt mit 53 % ebenfalls rund die Hälfte der Befragten „Schlechte Arbeit". Darunter fällt insbesondere ins Gewicht, dass die Hälfte der Befragten oft oder sehr oft ihre Gefühle verbergen muss. 40 % der Befragten, die derartige Situationen erleben, empfinden diese als (eher) stark belastend. Herablassendes oder respektloses Verhalten erleben zwar nur wenige Befragte oft oder sehr oft (14 %), wenn es vorkommt, wird es jedoch von mehr als der Hälfte als Belastung empfunden.

Auch bei der *Beschäftigungssicherheit* erlebt etwa die Hälfte der Befragten Arbeitsbedingungen der Kategorie „Schlechte Arbeit". Bewertet wird, wie häufig sich die Beschäftigten um ihre berufliche Situation sorgen. Die befragten Schulbegleiter*innen machen sich mehrheitlich selten oder nie Sorgen um ihre berufliche Zukunft (80 %). Fast ebenso viele machen sich selten oder nie Sorgen, dass ihr Arbeitsplatz überflüssig wird (72 %). 41 % sorgen sich jedoch oft oder sehr oft um einen Arbeitsplatzverlust. Mehr als die Hälfte derjenigen, die sich zumindest gelegentlich Sorgen machen, empfindet diese als (eher) stark belastend.

Abbildung 16 Beschäftigte von Schulbegleitungsdienstleistern nach Qualitätsstufen für elf Kriterien guter Arbeit



Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025, N=198-208

Für die Hälfte der Befragten fallen die *Entwicklungsmöglichkeiten* in die Qualitätsstufen „oberes Mittelfeld" oder sogar „Gute Arbeit" und lediglich für ein Drittel in „Schlechte Arbeit". Die Mehrheit der Befragten hat in hohem oder sehr hohem Maße Möglichkeiten, sich weiterzuqualifizieren (72 %), eigene Ideen einzubringen (66 %) und das eigene Können auszubauen (62 %). Die meisten Befragten geben jedoch an, keine oder nur geringe Aufstiegschancen zu haben (86 %). Alle Bedingungen sind für die Befragten ähnlich wichtig, und etwa die Hälfte empfindet es als (eher) stark belastend, wenn sie nicht erfüllt sind.

Bei der *Betriebskultur* fällt etwa ein Viertel der Befragten in die Qualitätsstufe „Schlechte Arbeit", während mehr als ein Drittel der Befragten „Gute Arbeit" erleben. Die Betriebskultur wird im DGB-Index mit sechs Merkmalen erfasst. Besonders positiv ist die Unterstützung durch Kolleg*innen: 79 % der Befragten erleben sie in (sehr) hohem Maße. Darüber hinaus geben jeweils über die Hälfte der Befragten an, dass der Betrieb in (sehr) hohem Maße Kollegialität fördert (66 %), die Vorgesetzten gut planen (67 %), ein offenes Meinungsklima herrscht (55 %), die Beschäftigten Informationen rechtzeitig erhalten (58 %) und sie Wertschätzung durch ihre Vorgesetzten erfahren

(63 %). Als besonders wichtig wird die rechtzeitige Information empfunden: Wenn Beschäftigte kaum bzw. nicht fristgerecht mit relevanten Informationen versorgt werden, was 42 % angeben, dann wird das von 79 % dieser Beschäftigten als Belastung empfunden.

Die Rahmenbedingungen in Bezug auf die *Arbeitszeitlage* werden nur in 7 % der Fälle als „Schlechte Arbeit" eingestuft. Die meisten befragten Schulbegleiter*innen erleben hier „Gute Arbeit" (62 %). Das liegt vor allem daran, dass die Beschäftigten nie nachts und nur selten abends oder am Wochenende arbeiten. Auch geben nur wenige der Befragten an, ständig erreichbar sein zu müssen (bei 15 % kommt dies oft oder sehr oft vor). 16 % der Befragten müssen oft oder sehr oft unbezahlte Arbeit leisten. Das Belastungsempfinden ist hier insgesamt gering: jeweils zwischen 17 % und 29 % empfinden diese Arbeitsbedingungen, sofern sie auftreten, als belastend.

Die wichtigste Ressource für Beschäftigte bei Schulbegleitungsdienstleistern ist der *Sinn der Arbeit*. Mit 78 % erlebt dahingehend die überwiegende Mehrheit „Gute Arbeit". Jeweils mindestes 86 % der Befragten 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.

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 Schulbegleitungsdienstleistern antworteten hierauf 29 % mit „Ja" (N=72).[15] Das waren 21 Befragte, die anschließend auch gefragt wurden, aufgrund welchen Merkmals oder welcher Merkmale sie ihrer Einschätzung nach diskriminiert wurden. Daraufhin wurde neunmal das *Aussehen,* fünfmal das *Geschlecht,* dreimal die *Nationalität*, zweimal die Sprache, Sprachkenntnis oder der Akzent im Deutschen sowie jeweils einmal eine *Behinderung* und die *Religion* genannt. In einem Freifeld für andere Merkmale wurde außerdem fünfmal die *(geringere) Bildung* und viermal die *Position als Schulbegleiter*in* im Vergleich zu den Lehrer*innen genannt. Dreimal wurde die *sexuelle Orientierung* genannt. Weitere Einzelnennungen waren eine *Familiensituation mit Kindern,* die *politische Meinung* sowie die *Behinderung des begleiteten Kindes*.

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

Tabelle 6: Antworten der Beschäftigten von Schulbegleitungsdienstleistern 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	38 %	39 %	15 %	8 %	31 %
Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung	41 %	30 %	17 %	11 %	36 %
Einfluss auf die Arbeitsmenge	27 %	47 %	20 %	5 %	35 %
Entwicklungsmöglichkeiten	→	→			
Aufstiegschancen	47 %	39 %	11 %	3 %	49 %
Wissen / Können weiterentwickeln können	6 %	31 %	47 %	15 %	45 %
Eigene Ideen einbringen können	6 %	29 %	50 %	16 %	47 %
Weiterqualifizieren können	3 %	25 %	38 %	34 %	58 %
Betriebskultur	→	→			
Betrieb fördert Kollegialität	6 %	29 %	43 %	23 %	37 %
Vorgesetzte planen gut	6 %	26 %	50 %	17 %	59 %
Rechtzeitige Information	5 %	38 %	40 %	18 %	79 %
Offenes Meinungs-Klima	7 %	37 %	43 %	12 %	54 %
Hilfe / Unterstützung von Kollegen	5 %	16 %	48 %	31 %	44 %
Wertschätzung durch Vorgesetzte	7 %	31 %	37 %	26 %	63 %
Sinn der Arbeit	→	→			
Mit der Arbeit identifizieren	1 %	7 %	54 %	37 %	29 %
Wichtigen Beitrag für Betrieb leisten	1 %	12 %	43 %	43 %	46 %
Wichtigen Beitrag für Gesellschaft leisten	2 %	9 %	40 %	50 %	65 %
	sehr oft	*oft*	*selten*	*nie*	*(eher) stark belas-tend*
Arbeitszeitlage	→	→	→		
Unbezahlte Arbeit leisten	3 %	13 %	36 %	48 %	26 %
Ständig erreichbar sein	6 %	9 %	51 %	34 %	17 %
Nachts arbeiten (23 bis 6 Uhr)	0 %	0 %	3 %	97 %	29 %
Abends arbeiten (18 bis 23 Uhr)	0 %	2 %	17 %	81 %	20 %
Wochenendarbeit	0 %	2 %	23 %	75 %	17 %
Emotionale Anforderungen	→	→	→		
Konflikte mit Kunden / Klienten	1 %	15 %	54 %	30 %	23 %
Gefühle verbergen	12 %	37 %	27 %	23 %	40 %
Herablassend / respektlos behandelt	2 %	11 %	40 %	47 %	57 %
Körperliche Anforderungen	→	→	→		
Lärm / laute Umgebungsgeräusche	53 %	31 %	11 %	5 %	64 %
Körperlich schwer arbeiten	7 %	16 %	30 %	47 %	44 %
Widrige Umgebungsbedingungen	8 %	28 %	39 %	25 %	38 %
Ungünstige Körperhaltung	31 %	35 %	26 %	8 %	52 %
Arbeitsintensität	→	→	→		
Qualitätsabstriche machen müssen	5 %	13 %	36 %	46 %	41 %

Fehlende Information	11 %	26 %	48 %	14 %	49 %
Widersprüchliche Anforderungen	7 %	17 %	52 %	24 %	36 %
Gestört / unterbrochen werden	7 %	11 %	39 %	43 %	28 %
Gehetzt / unter Zeitdruck stehen	8 %	24 %	49 %	20 %	37 %
Einkommen	→	→			
	gar nicht	*in geringem Maße*	*in hohem Maße*	*in sehr hohem Maße*	*(eher) stark belas-tend*
Einkommen angemessen	28 %	51 %	17 %	4 %	87 %
	reicht nicht aus	*reicht gerade*	*reicht gut aus*	*kann sehr gut da-von leben*	*(eher) stark belas-tend*
Einkommenshöhe reicht zum Leben	32 %	47 %	18 %	3 %	92 %
	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	75 %	20 %	5 %	0 %	91 %
Betriebliche Sozialleistungen	→	→			
	kein Angebot vorhan-den	*in geringem Maße*	*in hohem Maße*	*in sehr hohem Maße*	*(eher) stark belas-tend*
Sonstige betriebliche Sozialleistungen	24 %	55 %	18 %	3 %	51 %
Betriebliche Gesundheitsförderung	45 %	34 %	17 %	4 %	49 %
Betriebliche Altersvorsorge	20 %	50 %	26 %	4 %	66 %
Beschäftigungssicherheit	→	→	→		
	sehr oft	*oft*	*selten*	*nie*	*(eher) stark belas-tend*
Sorgen um berufliche Zukunft	6 %	14 %	30 %	50 %	53 %
Sorgen um Arbeitsplatzverlust	17 %	23 %	35 %	24 %	60 %
Sorgen, dass Arbeitsplatz überflüssig wird	11 %	17 %	33 %	38 %	57 %

Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025, N=206-210
Anm.: alle, die diese Antwort gaben, wurden gefragt „Wie stark belastet Sie das?"

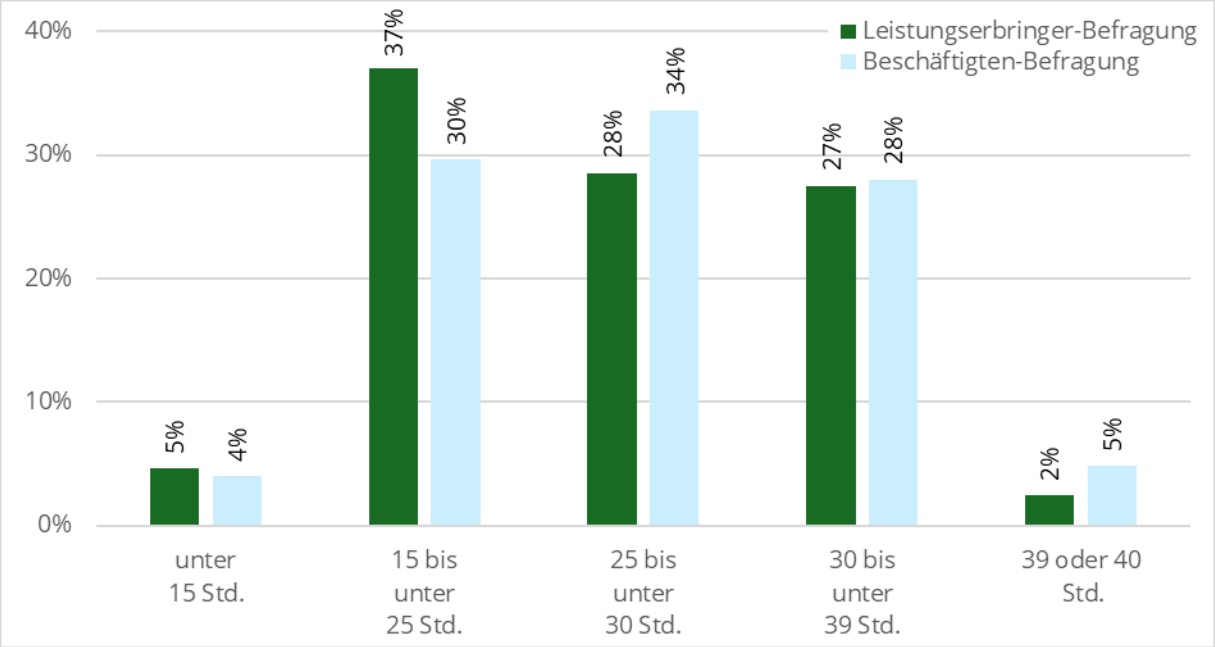
4.2 Vertiefende Ergebnisse zur Arbeitszeitpraxis

Im Kontext eines Fach- und Arbeitskräftemangels stellt sich die Frage, ob Teilzeitkräfte für eine Erhöhung ihres Arbeitspensums gewonnen werden könnten. 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.[16] Zunächst wurde aber die Verteilung der vertraglichen Arbeitsstunden mit der entsprechenden Verteilung verglichen, die auf Basis der Leistungserbringerbefragung ermittelt wurde (s. Abbildung 2 auf S. 7). Die Verteilung aus der Leistungserbringerbefragung basiert zwar auf Angaben aus nur 15 Unternehmen, umfasst aber deutlich mehr Beschäftigte. Außerdem mussten die teilnehmenden Schulbegleitungsdienstleister 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 bei der großen Mehrheit der Schulbegleitungsdienstleister eine Vollzeitstelle 39 oder 40 Stunden pro Woche umfasst (89 %, s. S. 7). In Abbildung 17 kann man gut erkennen, dass die Verteilung der Beschäftigten nach ihrem Arbeitspensum in der Befragung gut dem entspricht, was über die Verteilung aus der Leistungserbringer bekannt. Es haben anteilig etwas weniger Menschen mit kleinen Arbeitspensen unter 25 Wochenstunden teilgenommen, die deshalb leicht unterrepräsentiert sind; umgekehrt sind höhere Arbeitspensen in der Befragung etwas überrepräsentiert. Es erscheint nachvollziehbar, dass sich insbesondere Menschen, die mit höheren Stellenumfängen in der EGH beschäftigt sind, an der Beschäftigtenbefragung beteiligten. Das Forschungsteam hält es bei Schulbegleitungsdienstleistern insgesamt für legitim, Gesamtergebnisse zu betrachten, differenziert aber immer dann, wenn dies von Interesse sein könnte, auch nach dem Stellenumfang.

[16] 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?

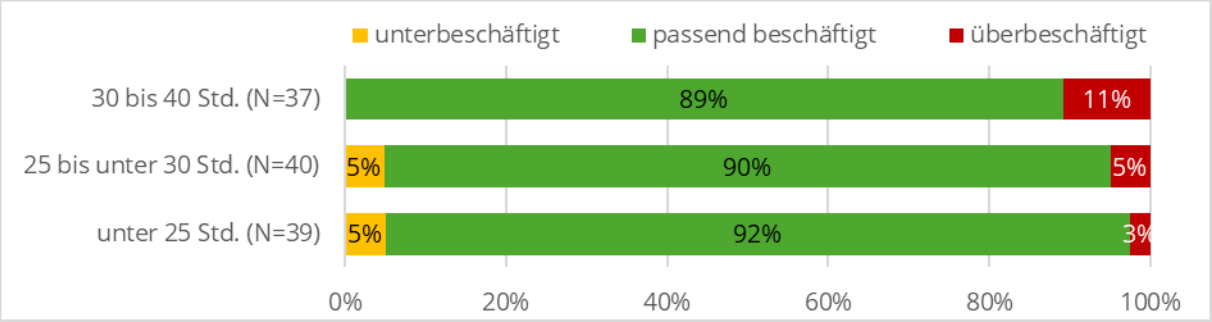
Abbildung 17 Beschäftigte von Schulbegleitungsdienstleistern nach Arbeitspensum (Leistungserbringerbefragung vs. Beschäftigtenbefragung)



Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025, N=125; EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=1.064 Beschäftigte aus 15 Unternehmen

Da für viele Befragungsteilnehmer*innen Angaben zu den vertraglichen, den tatsächlichen und den gewünschten Wochenstunden vorliegen, kann die Übereinstimmung nun individuell ausgewertet werden. Aus Abbildung 18 wird schnell ersichtlich, dass sich nur sehr wenige Beschäftigte von Schulbegleitungsdienstleistern 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. Beschäftigte, die mit einem vollzeitnahen Pensum oder in Vollzeitstellen arbeiten, sind teilweise 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 von Schulbegleitungsdienstleistern kommen keine deutlich unpassenden Arbeitsstunden vor (ohne Abbildung). Letztlich kann festgehalten werden, dass unter den aktuellen Beschäftigten von Schulbegleitungsdienstleistern unter den aktuellen Umständen in der Summe kaum Potenzial zur Ausweitung der Arbeitsstunden besteht.

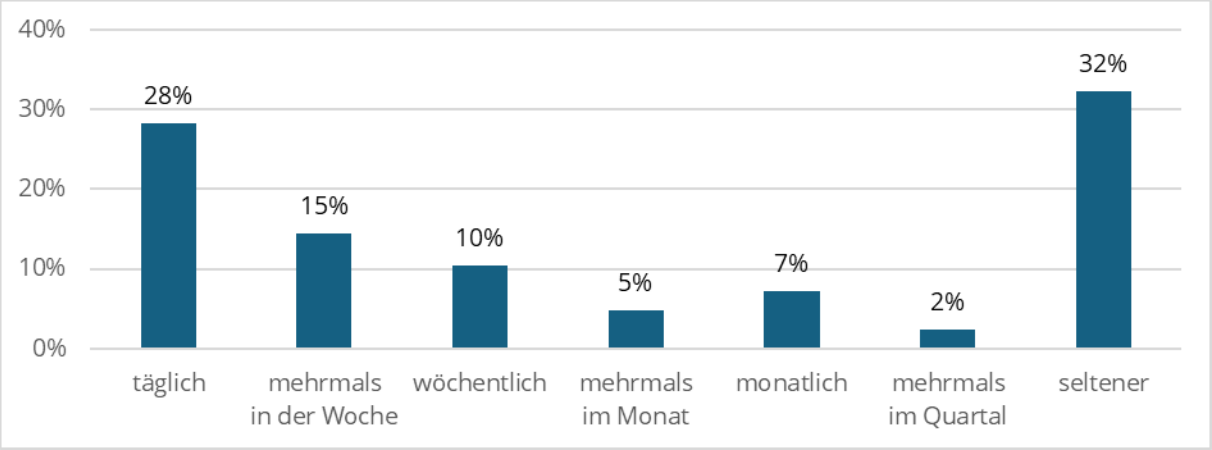
Abbildung 18 Übereinstimmung von tatsächlichen und gewünschten Wochenstunden von Beschäftigten von Schulbegleitungsdienstleistern



Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025, N=116
Anm.: passend beschäftigt definiert als Übereinstimmung +/- 1 Std.

Die tatsächlich geleisteten Stunden sind bei vielen befragten Beschäftigen höher als die vertraglich vereinbarten Stunden (49 %) und nur bei wenigen niedriger (2 %, N=124). 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 (Abbildung 19). Bei 32 % der Befragten kommen Überstunden selten vor, das heißt maximal ein Mal pro Quartal (N=124). Demgegenüber stehen 28 % der Befragten, die täglich Überstunden leisten und 25 % die mindestens einmal in der Woche Überstunden leisten.

Abbildung 19 Häufigkeit regelmäßiger Überstunden bei Schulbegleitungsdienstleistern

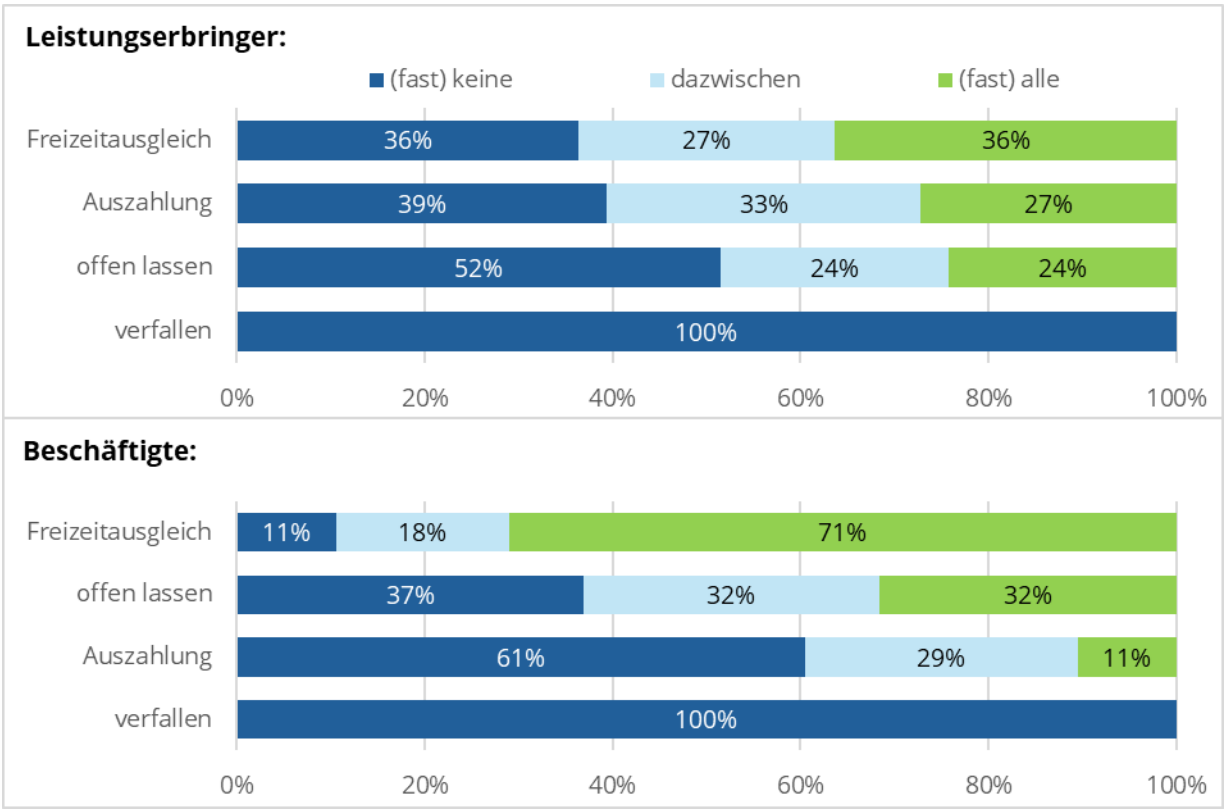


Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025, N=124

Sowohl in der Beschäftigtenbefragung als auch in der Leistungserbringerbefragung wurde danach gefragt, wie Überstunden ausgeglichen werden (Abbildung 20). In beiden Befragungen ist eine klare Priorisierung des Freizeitausgleichs erkennbar, wobei die Beschäftigten eine noch stärkere Verbreitung angeben als die Leistungserbringer. Zudem stimmen die Leistungserbringer und die Beschäftigten in der Hinsicht überein, dass ein ersatzloser Verfall von Überstunden faktisch nicht stattfindet. Während 39 % der Leistungserbringer angeben, (fast) keine Überstunden auszuzuzahlen, teilen 61 % der Beschäftigten diese Einschätzung. Die unterschiedlichen Ergebnisse können

am Zufall liegen, aber es könnte auch sein, dass bei großen Schulbegleitungsdienstleistern mit vielen Beschäftigten eher keine Auszahlung stattfindet.

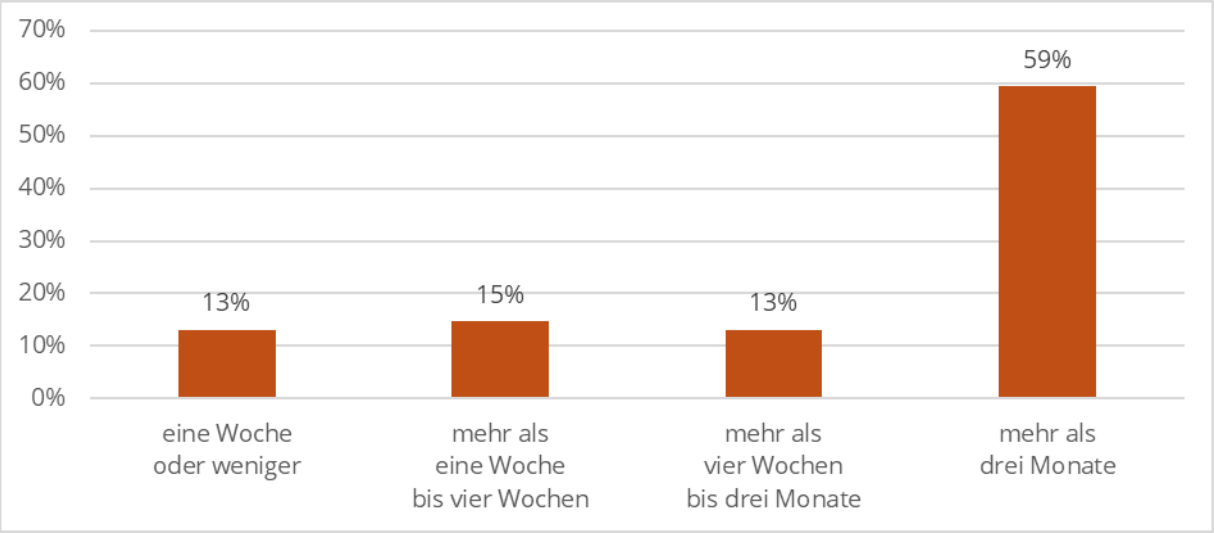
Abbildung 20 Umgang mit Überstunden bei Schulbegleitungsdienstleistern



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=33; EGH-Beschäftigtenbefragung 2025, N=38 (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“

Bei den Schulbegleitungsdienstleistern, die an der EGH-Leistungserbringerbefragung teilnahmen, wird hauptsächlich nach Dienstplan gearbeitet. Bei 94 % der Schulbegleitungsdienstleister arbeiten (fast) alle Mitarbeitenden nach Dienstplan (N=29). 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 nur 13 % an, dass sie ihre Einsatzzeiten erst eine Woche oder weniger im Voraus kennen (Abbildung 21). Ein so kurzer Planungshorizont dürfte für die wenigsten Menschen eine gute Vereinbarkeit der privaten Interessen mit den beruflichen Verpflichtungen bieten. Weitere 15 % der Befragten kennen ihre Einsatzzeiten ein bis vier Wochen im Voraus. Auch dieser Planungshorizont dürfte für manche von diesen Beschäftigten suboptimal sein. Weitere 13 % der Beschäftigten kennen ihre Einsatzzeiten ein bis drei Monate im Voraus. Der größte Anteil mit mehr als die Hälfte aller Beschäftigten weiß über seine Arbeitszeiten mehr als drei Monate im Voraus Bescheid (59 %). Die Einsatzzeiten werden also häufig langfristig festgelegt, was positiv zu bewerten ist, da dies auf eine gute Vereinbarkeit der privaten mit der beruflichen Zeit hindeutet.

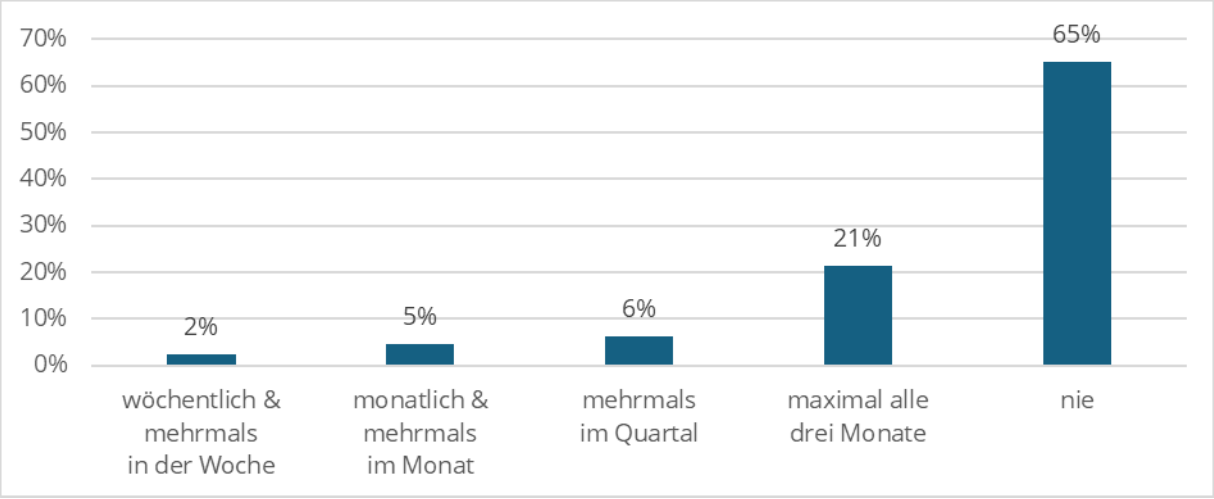
Abbildung 21 Vorabkenntnis der Einsatzzeiten bei Schulbegleitungsdienstleistern



Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025, N=123

Die Beschäftigten wurden auch danach gefragt, wie oft man von ihnen in den letzten 12 Monaten verlangt hat, außerplanmäßig zur Arbeit zu kommen. Das kam nur bei einem sehr geringen Anteil der Beschäftigten wöchentlich oder sogar mehrmals wöchentlich vor (Abbildung 22). Bei weiteren 5 % kam das monatlich oder mehrmals monatlich vor. Die meisten erlebten das aber nie oder maximal alle drei Monate (86 %).

Abbildung 22 Häufigkeit außerplanmäßigen Arbeitens bei Schulbegleitungsdienstleistern

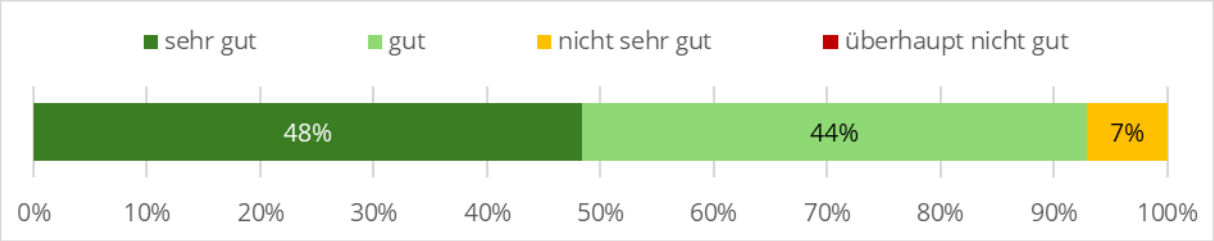


Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025, N=126

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“, s. Abbildung 23). Insgesamt antwortete hier deutlich mehr als die Hälfte mit „sehr gut“ (48 %) oder „gut“ (44 %). Nur 7 % bewerten ihre Work-Life-Balance als „nicht sehr gut“ und niemand als „überhaupt nicht gut“. Dieses sehr positive Ergebnis widerspricht auf den ersten Blick der Tatsache, dass die große Mehrheit mindestens wöchentlich Überstunden aufbaut (Abbildung 19). Da allerdings mehr als die Hälfte der Beschäftigten von Schulbegleitungsdienstleistern ihre Arbeitszeiten mehr als drei Monate im

Voraus kennen, gelingt es offenbar vielen ihr Arbeitspensum mit privaten Bedürfnissen in Einklang zu bringen. Weitere Faktoren, die zu einer positiven Bewertung der Work-Life-Balance führen, sind zum einen, dass der Ausgleich der Überstunden überwiegend mit Freizeit stattfindet (Abbildung 20), es selten zu außerplanmäßigen Einsätzen kommt (Abbildung 22) und zusätzlich eine große Mehrheit zu einem Stundenvolumen arbeitet, dass ihren Wünschen entspricht (Abbildung 18). Zu einer guten Vereinbarkeit kann auch beitragen, dass Schulbegleitung zu den Schulzeiten stattfindet. Da das offensichtlich ist, wurde auf eine Abfrage unattraktiver Arbeitszeiten, wie z.B. Wochenendarbeit oder Arbeit am Abend, gänzlich verzichtet.

Abbildung 23 Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben bei Beschäftigten von Schulbegleitungsdienstleistern



Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025, N=126

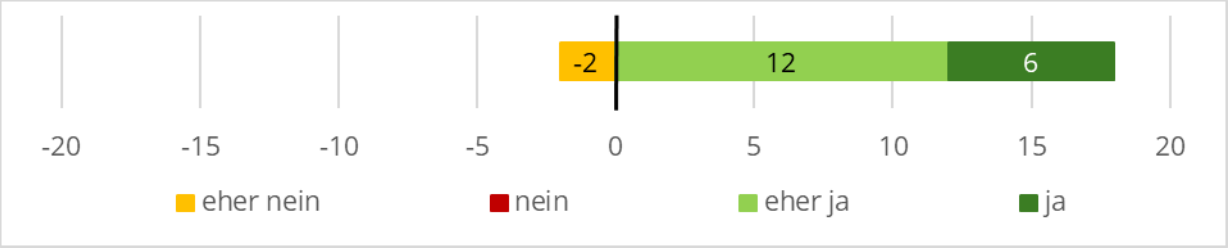
4.3 Einschätzungen zur Erweiterung des Arbeitnehmerpotenzials

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 42 der 65 teilnehmenden Schulbegleitungsdienstleister beantwortet (65 %). In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse zu drei Themen präsentiert, die mit der Frage zu tun haben, ob und wie der Personenkreis erweitert werden könnte, der für eine Beschäftigung bei Schulbegleitungsdienstleistern in Frage käme:

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

Eine mögliche Maßnahme, um mehr Personen für eine Beschäftigung bei Schulbegleitungsdienstleistern 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. 22 von 37 teilnehmenden Schulbegleitungsdienstleistern setzen „besondere oder neuartige Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit ein, um Personal zu gewinnen“ – wie die Frage danach formuliert war. Diese wurden anschließend gefragt, ob sie auf diese Weise dann auch tatsächlich leichter Personal gewinnen. Die Einschätzungen dazu sind überwiegend positiv (Abbildung 24): 18 der Schulbegleitungsdienstleister bewerten ihre Öffentlichkeitsarbeit als erfolgreich für eine leichtere Personalgewinnung; wobei 12 mit „eher ja“ und 6 mit „ja“ antworten. Dahingegen gibt es nur 2 Stimmen, bei denen ihre Maßnahmen „eher“ nicht zu einer Personalgewinnung führen; ein eindeutiges „nein“ kommt von keinem.

Abbildung 24 Einschätzungen zur Wirksamkeit besonderer / neuartiger Öffentlichkeitsarbeit zur Personalgewinnung für Schulbegleitungsdienstleister



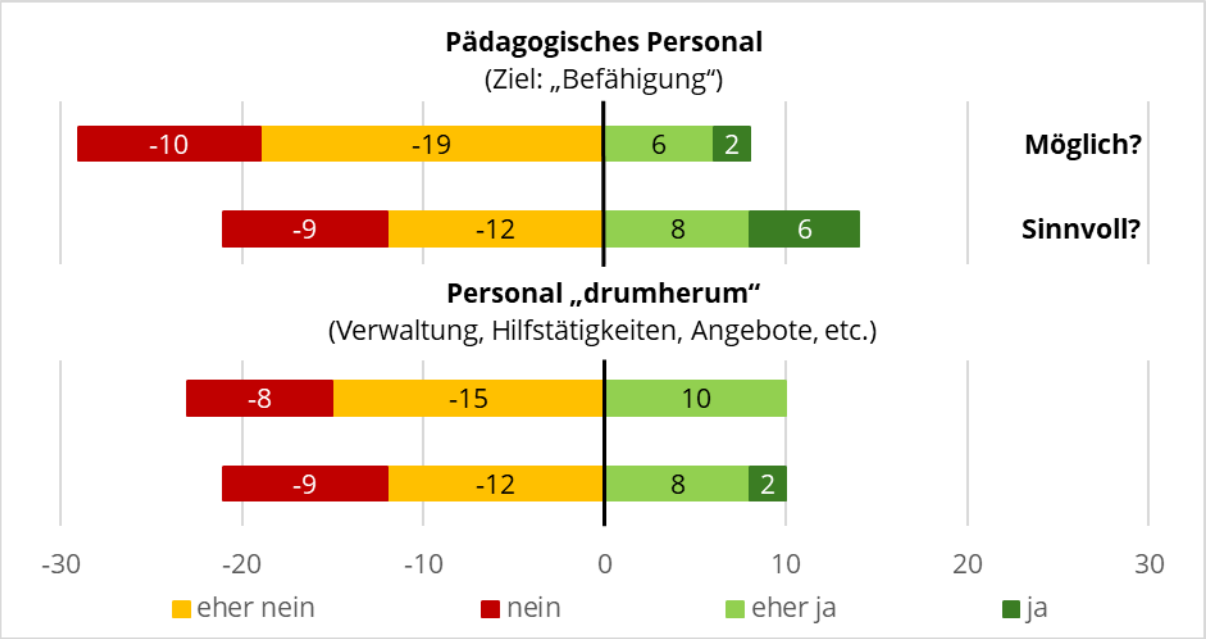
Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=20, absolute statt %uale Auswertung wegen geringer Fallzahl

Mit steigendem Fachkräftemangel in Deutschland setzen Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen vermehrt auf ausländische Arbeitskräfte, die zwar häufig fachspezifisch ausgebildet sind, jedoch noch wenige oder keine Deutschkenntnisse besitzen. Je nach Einsatzgebiet können Sprachkenntnisse von unterschiedlicher Bedeutung für die Ausführung der Arbeit sein. 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 Menschen mit (zu Beginn) geringen oder keinen Deutschkenntnissen einzusetzen (Abbildung 25). Sie wurden anschließend aber auch gefragt, ob sie das überhaupt für *sinnvoll* halten würden. Den Einsatz von Menschen mit wenig Deutschkenntnissen beim pädagogischen Personal sehen nur acht von 37 Teilnehmende als möglich an (21 %), jedoch 14 von 35 als sinnvoll (40 %). Diese auf den ersten Blick widersprüchliche Bewertung könnte darauf zurückgehen, dass der Mangel an Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt zu neuen Lösungen drängt. Ebenso könnte diese Bewertung erfolgen, wenn von fremdsprachigen Kindern oder geringen Spracherfordernissen ausgehend gedacht wird („sinnvoll"), aber Hürden an anderen Stellen (z.B. bei Schulen, Eltern oder Leistungsträgern) gesehen werden („nicht möglich"). Für das Personal „drumherum" in z.B. Bereichen der Verwaltung, ist jeweils ein knappes Drittel der Befragten der Meinung, dass der Einsatz von Menschen mit geringen Deutschkenntnissen möglich ist und dass dieser auch sinnvoll ist. Die weitgehende Mehrheit der teilnehmenden Schulbegleitungsdienstleister hält den Einsatz von Menschen mit zu Beginn keinen oder geringen Deutschkenntnissen in beiden Bereichen weder für möglich noch für sinnvoll. Es kann angenommen werden, dass es für beide Personalbereiche Situationen gibt, die dafürsprechen, und solche, die dagegensprechen. Für die Beschäftigten, die die Kinder und Jugendlichen begleiten, welche nach Ergebnissen aus der gleichen Umfrage 95 % ausmachen (s. Abbildung 3 auf S. 7), scheint hier jedenfalls ein gewisses Potenzial zu liegen, das vielleicht aber nur bei ausgesuchten Schulen bzw. Klient*innen besteht.

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. Zehn der 38 dazu befragten Schulbegleitungsdienstleister bieten Ausbildungs- oder Studienförderung an und neun von diesen gehen auch davon aus, dass sie dadurch leichter junge Leute für sich gewinnen. Mit einem klaren „Ja" antworteten davon allerdings weniger (3x „ja", 6x „eher ja"). Verbreiteter sind unter den Teilnehmenden Kooperationen mit Berufs- / oder Hochschulen. 23 von 42 gaben an, eine solche Kooperation zu unterhalten und 15 von

ihnen nehmen es auch so wahr, dass ihnen diese Kooperation dabei hilft, junge Leute für sich zu gewinnen.

Abbildung 25 Einschätzungen zur Einbindung von mehr Menschen mit geringen oder keinen Deutschkenntnissen bei Schulbegleitungsdienstleistern



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=31-37

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 Schulbegleitungsdienstleister gebeten, Regelungen zu benennen, die ihrer Einschätzung nach zu einem unnötig hohen Personaleinsatz führen und daher überdacht werden sollten. Insgesamt 32 Teilnehmende beantworteten diese Frage und nannten 62 einzelne Aspekte. Die Rückmeldungen der befragten Dienste zeigen, dass vor allem die 1:1-Betreuung als unnötig personalintensiv betrachtet wird (n=15). Mehrfach wird betont, dass Einzelbetreuung in vielen Fällen nicht erforderlich sei und Pool-Lösungen deutlich effizienter wären. Gleichzeitig wird kritisiert, dass entsprechende Pool-Ansätze zu selten finanziert oder von Leistungsträgern zugelassen werden.

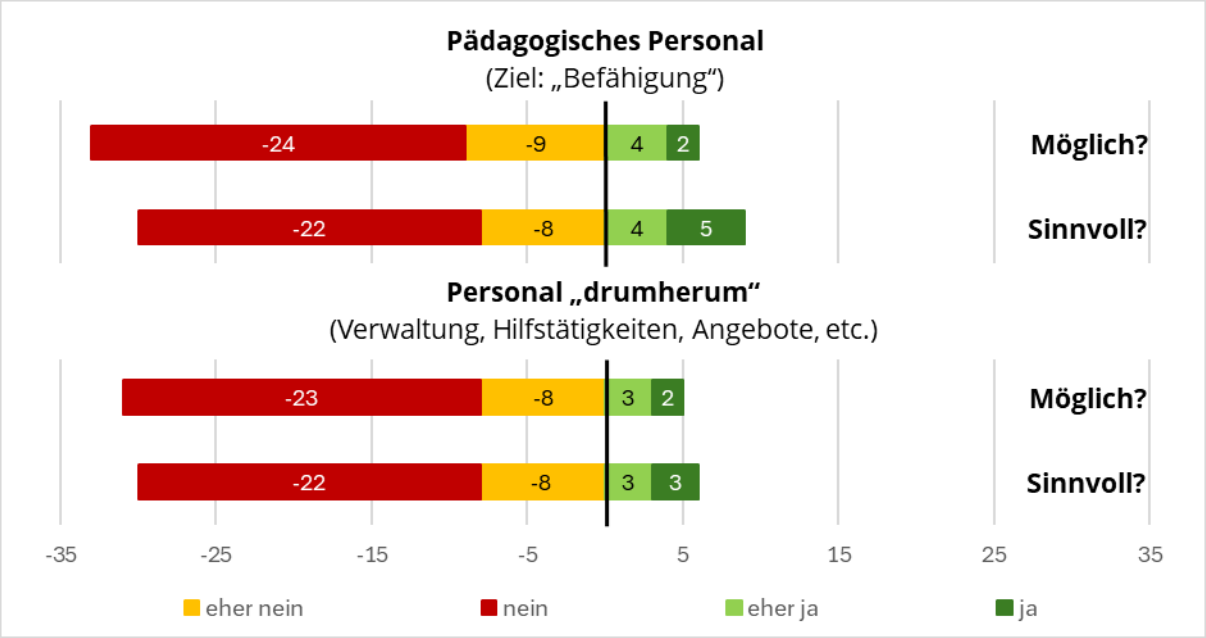
Ebenfalls häufig genannt werden administrative und bürokratische Vorgaben, insbesondere uneinheitliche kommunale Regeln hinsichtlich Abrechnungen und Dokumentation (n=9). Zum Teil sind mehrere Kostenträger an der Finanzierung beteiligt, was zu Unklarheiten und Abstimmungsschwierigkeiten führe. Ein weiterer Themenblock betrifft die Rahmenbedingungen im Schulsystem

(n=9). Kritisiert wird, dass die integrative Beschulung von Schüler*innen mit Förderbedarf gegenüber dem Förderschulsystem einen erhöhten Personalbedarf mit sich bringe. Von mehreren Befragten wird es so wahrgenommen, dass die EGH durch die Schulbegleitung Probleme des Schulsystems ausgleichen würde. Zudem wird kritisiert, dass Schulbegleitung häufig nicht in das schulische Konzept eingebunden sei und Hilfen „von außen" eingebracht werden müssen, was zusätzlichen Abstimmungsbedarf erzeugt. Zehn Nennungen betreffen nicht die Menge, sondern die Art des eingesetzten Personals. Dabei wird der umfassende Einsatz von Nicht-Fachkräften kritisiert, da dieser nicht den Bedarfen der Schüler*innen entspreche. Gleichzeitig seien Fachkräfte nur schwer für die Schulbegleitung zu gewinnen, da oftmals nur eine geringe Wochenstundenzahl bewilligt werde und Schulbegleiter*innen daher nur im Umfang von wenigen Wochenstunden eingestellt werden können. Eine Vollzeit-Beschäftigung sei so kaum möglich. Ferien-, Krankheits- oder Ausfallzeiten erschweren eine verlässliche Personaleinsatzplanung zusätzlich.

Auch der Einbezug von Ehrenamtlichen in Tätigkeitsbereiche der EGH wird immer wieder diskutiert. Denken die Teilnehmenden, dass es „bei Schulbegleitungsdienstleistern möglich wäre, durch die Einbindung von Ehrenamtlichen mittel- oder langfristig Personal einzusparen?" Die allermeisten sehen hier kein Potenzial (Abbildung 26). Nur jeweils eine Minderheit der Befragten hält es für möglich oder sinnvoll, mithilfe von ehrenamtlichem Engagement Personal in der Schulbegleitung einzusparen. Beim pädagogischen Personal, also den Schulbegleiter*innen, sehen etwas mehr Befragte ein Potenzial als bei den sonstigen Tätigkeiten, etwa in der Verwaltung. 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 wenigen gesehen.

Die befragten Schulbegleitungsdienstleister wurden auch um eine Einschätzung gebeten, in welchen Bereichen sie durch Digitalisierung von Arbeitsprozessen und den Einsatz innovativer Technologien Möglichkeiten zur Reduzierung des Personalbedarfs bzw. zur Entlastung des bestehenden Personals sehen. Insgesamt machten 23 Einrichtungen hierzu Angaben. Die Befragten sehen vor allem im Hinblick auf Dokumentation und Verwaltungsprozesse Potenziale zur Entlastung des Personals durch Digitalisierung. Genannt werden insbesondere Online-Tools zur vereinfachten Leistungs- und Arbeitszeiterfassung. Aber auch die Abwicklung von Leistungsbewilligungen mit den Kostenträgern könnte verbessert werden. Besonders betont wird die Entlastung durch gemeinsame digitale Schnittstellen mit Jugend- und Sozialämtern, da aktuell vieles noch postalisch erfolge. Mehrere Einrichtungen verweisen außerdem auf das Potenzial von KI-gestützten Anwendungen, etwa zur Unterstützung bei Dokumentation, Berichtswesen oder bei wiederkehrenden Verwaltungsabläufen. Gleichzeitig wird mehrfach darauf hingewiesen, dass Digitalisierung die direkte pädagogische Arbeit kaum ersetzen könne. Die individuelle Begleitung von Schüler*innen sei personalintensiv und könne durch Technik nur begrenzt reduziert werden. Teilweise wird explizit angegeben, dass keine oder nur sehr geringe Einsparpotenziale gesehen werden, da Schulbegleitung im Kern Beziehungs- und Unterstützungsarbeit sei.

Abbildung 26 Einschätzungen zur Einbindung von Ehrenamtlichen bei Schulbegleitungsdienstleistern



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=36-39

5 Anhang

5.1 Verzeichnis der Kästen

Kasten 1 Berufsgruppen, die sich für Schulbegleitungsdienstleister als relevant erwiesen haben 11

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

Kasten 3 Hypothetische Frage zur Erfassung des Personalmangels aufgrund von Arbeitsmarktbeschränkungen 14

Kasten 4 Hypothetische Frage zur Erfassung des Personalmangels aufgrund von fachlichen Qualitätsansprüchen 14

Kasten 5 Ausgangswerte der Bestands- und Bedarfsschätzung für Fach- und Arbeitskräfte bei Schulbegleitungsdienstleistern 19

5.2 Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1 Leistungsberechtigte und Beschäftigte bei den befragten Schulbegleitungsdienstleistern 4

Tabelle 2 VZÄ pro 100 Klient*innen nach Tätigkeitsschwerpunkten 6

Tabelle 3 Folgen von Personalmangel bei Schulbegleitungsdienstleistern 13

Tabelle 4 Hochrechnung der aktuellen Beschäftigten und des aktuellen Personalmangels bei Schulbegleitungsdienstleistern in NRW 19

Tabelle 5 Schätzung des Bedarfs an Beschäftigten von Schulbegleitungsdienstleistern in NRW für 2030 22

Tabelle 6: Antworten der Beschäftigten von Schulbegleitungsdienstleistern zu den 42 Fragen des DGB-Index Gute Arbeit 30

5.3 Verzeichnis der Abbildung

Abbildung 1 Beschäftigte von Schulbegleitungsdienstleistern nach Altersgruppen 6

Abbildung 2 Beschäftigte von Schulbegleitungsdienstleistern nach Arbeitspensum 7

Abbildung 3 Beschäftigte von Schulbegleitungsdienstleistern nach Arbeitsbereich 7

Abbildung 4 Studierte Fachkräfte von Schulbegleitungsdienstleistern nach Studiengang 8

Abbildung 5 Beschäftigte von Schulbegleitungsdienstleistern nach vollqualifizierendem Ausbildungsgang 9

Abbildung 6 Beschäftigte von Schulbegleitungsdienstleistern nach Helfer-Ausbildungsgang 9

Abbildung 7 Hauptberufsgruppen bei Schulbegleitungsdienstleistern 10

Abbildung 8 Vier häufigste Berufsgruppen bei Schulbegleitungsdienstleistern (Anteil Nennungen) 11

Abbildung 9 Gründe für Personalmangel bei Schulbegleitungsdienstleistern 13

Abbildung 10 Mangelberufe bei Schulbegleitungsdienstleistern 17

Abbildung 11 Versorgungslage mit Plätzen bei Schulbegleitungsdienstleistern in NRW 18

Abbildung 12 Einschätzungen zur Bedarfsentwicklung nach Schulbegleitung 22

Abbildung 13 Einschätzungen zur Bedarfsentwicklung für bestimmte Berufsgruppen bei Schulbegleitungsdienstleistern 23

Abbildung 14 Beschäftigte von Schulbegleitungsdienstleistern nach Qualitätsstufen der Arbeit 25

Abbildung 15 Beschäftigte von Schulbegleitungsdienstleistern nach Qualitätsstufen in drei Bereichen der Arbeitsqualität 26

Abbildung 16 Beschäftigte von Schulbegleitungsdienstleistern nach Qualitätsstufen für elf Kriterien guter Arbeit 28

Abbildung 17 Beschäftigte von Schulbegleitungsdienstleistern nach Arbeitspensum (Leistungserbringerbefragung vs. Beschäftigtenbefragung) 33

Abbildung 18 Übereinstimmung von tatsächlichen und gewünschten Wochenstunden von Beschäftigten von Schulbegleitungsdienstleistern 34

Abbildung 19 Häufigkeit regelmäßiger Überstunden bei Schulbegleitungsdienstleistern 34

Abbildung 20 Umgang mit Überstunden bei Schulbegleitungsdienstleistern 35

Abbildung 21 Vorabkenntnis der Einsatzzeiten bei Schulbegleitungsdienstleistern 36

Abbildung 22 Häufigkeit außerplanmäßigen Arbeitens bei Schulbegleitungsdienstleistern 36

Abbildung 23 Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben bei Beschäftigten von Schulbegleitungsdienstleistern 37

Abbildung 24 Einschätzungen zur Wirksamkeit besonderer / neuartiger Öffentlichkeitsarbeit zur Personalgewinnung für Schulbegleitungsdienstleister 38

Abbildung 25 Einschätzungen zur Einbindung von mehr Menschen mit geringen oder keinen Deutschkenntnissen bei Schulbegleitungsdienstleistern.....39

Abbildung 26 Einschätzungen zur Einbindung von Ehrenamtlichen bei Schulbegleitungsdienstleistern.....41