INSTITUT FÜR
SOZIALFORSCHUNG UND
GESELLSCHAFTSPOLITIK

WfbM:
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.22079111

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

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

Inhalt

1 VORBEMERKUNG 1

2 EINLEITUNG 1

3 BESTAND UND BEDARF 4

3.1 Personaleinsatz und -struktur bei den befragten Leistungserbringern 4
3.2 Bestehende Personallücken und Versorgungsengpässe 8
3.3 Landesweiter Bedarf an Fach- und Arbeitskräften 14

4 HANDLUNGSOPTIONEN 19

4.1 Arbeitsbedingungen und -belastungen aus Sicht der Beschäftigten 19
4.2 Vertiefende Ergebnisse zur Arbeitszeitpraxis 27
4.3 Einschätzungen zur Erweiterung des Arbeitnehmerpotenzials 31
4.4 Einschätzungen zur Reduzierung des Arbeitsaufwands 33

5 ANHANG 35

5.1 Verzeichnis der Kästen 35
5.2 Verzeichnis der Tabellen 35
5.3 Verzeichnis der Abbildung 35

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 *Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM)* dargestellt.

2 Einleitung

Die Beschäftigung im Arbeitsbereich einer WfbM ist eines der zentralen Angebote der EGH im Erwachsenenbereich. Die Leistung wird als „Teilhabe am Arbeitsleben“ gewährt. Etwa 44 % der Erwachsenen, die EGH-Leistungen beziehen, sind im Arbeitsbereich einer WfbM beschäftigt.[2] Betrachtet man eine längere Zeitreihe, so hat die Beschäftigung im Arbeitsbereich von WfbM in NRW zunächst über viele Jahre zugenommen (Abbildung 1): von 2008 bis 2019 insgesamt um rund 14.100 Personen, was einem Anstieg um rund 24 % entspricht. Dabei waren am Anfang des Zeitraums sehr hohe Zuwächse von über 2.000 Personen pro Jahr zu verzeichnen, die dann fast kontinuierlich kleiner wurden. Zwischen 2019 und 2021 blieb die Zahl der Leistungsberechtigten nahezu konstant. In den Folgejahren beginnt anschließend ein Rückgang im Leistungsbezug um bisher jährlich 1,2 %. Zuletzt waren im Jahr 2024 rd. 70.200 Menschen, für die ein nordrhein-westfälischer Träger der EGH zuständig war, im Arbeitsbereich einer WfbM beschäftigt.

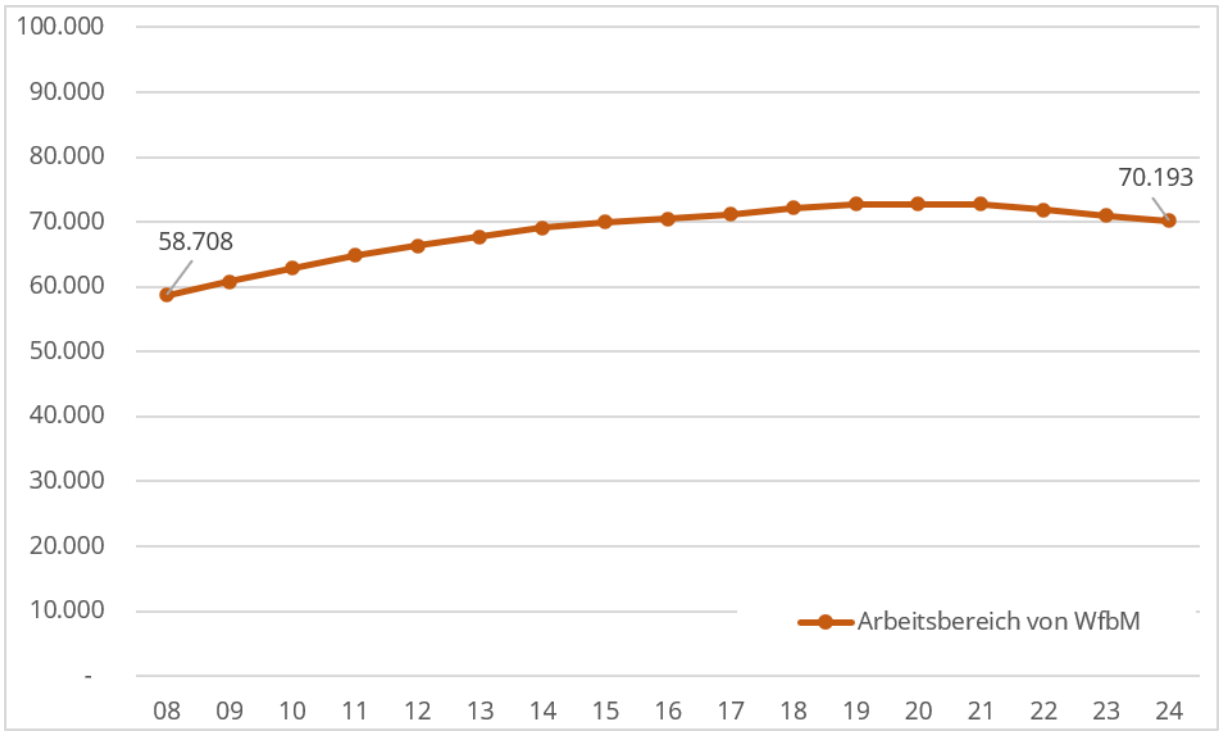
In WfbM arbeiten zwei Gruppen von Beschäftigten: Zum einen Menschen mit Beeinträchtigungen, die als Leistungsberechtigte von EGH in der WfbM arbeiten. Diese Menschen nennen wir im Bericht „Klient*innen“ oder „Leistungsberechtigte“ – auch wenn sie in der WfbM gleichzeitig Leistung erbringen und dort beschäftigt sind. Zum anderen gibt es Menschen mit und ohne Behinderungen, die für den Betrieb der WfbM angestellt wurden und die Leistungsberechtigten in ihrer Tätigkeit begleiten. In dieser Studie zum Fach- und Arbeitskräftebedarf in der EGH nennen wir diese Menschen Beschäftigte der WfbM – auf diesem Personal liegt hier der Fokus.

---

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

2 *Schätzung des ISG:* Gemäß EGH-Statistik erhielten zum 31.12.2023 160.245 Erwachsene EGH nach SGB IX. Gemäß BAGüS-Kennzahlenvergleich 2025 (Berichtsjahr 2023) erhalten zum gleichen Stichtag 71.013 Erwachsene Leistungen im Arbeitsbereich von WfbM, was 44 % von 160.245 entspricht.

Abbildung 1 Leistungsberechtigte in WfbM (Zeitreihe 2008 bis 2024)



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

In diesem Teilbericht werden alle Ergebnisse, die im Rahmen des Projekts für WfbM 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 ein 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 Begleitung der Leistungsberechtigten eingesetzt werden. (→ Kapitel 3.1)

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

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

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

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

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

BAGüS-Kennzahlenvergleich

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

Bevölkerungsstatistik und -prognose

Darüber hinaus wird die Bevölkerungsstatistik und -prognose herangezogen. Durch die Verknüpfung dieser Daten mit dem BAGüS-Kennzahlenvergleich lassen sich Leistungsbezugsquoten bilden, die für die Vorausberechnung des zukünftigen Leistungsgeschehens relevant sind (siehe Kapitel 3.3 dieses Berichts sowie Kapitel 4 im Hauptbericht). Die jährliche Fortschreibung des Bevölkerungsstandes wird vom Statistischen Landesamt IT.NRW veröffentlicht.[3] Für die Abschätzung des zukünftigen Bedarfs an Fach- und Arbeitskräften wird außerdem die Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Landesamtes genutzt. [4] Sie enthält Projektionen der Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2050, differenziert nach Altersgruppen.

Befragung unter Leistungserbringern

Viele Ergebnisse basieren auf unserer Befragung unter Leistungserbringern (EGH-Leistungserbringerbefragung 2025). Hier haben sich insgesamt nur 16 WfbM zumindest mit Basisangaben beteiligt. Rund 11.300 Menschen arbeiten in diesen WfbM als EGH-Leistungsberechtigte und rund 2.900 Menschen arbeiten hier als Beschäftigte zum Betrieb der WfbM. Einige haben in der Befragung weitere Angaben gemacht; nur eine WfbM hat Angaben zur genaueren Verteilung ihrer Beschäftigten beigetragen (z.B. nach Alter). Nähere Informationen zur Methodik gibt es in 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.

---

3 IT.NRW 2025 – Fortschreibung des Bevölkerungsstandes.

4 IT.NRW 2025 - Bevölkerungsvorausberechnung 2024 – 2050.

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 173 Personen beteiligt, die in WfbM 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 WfbM in Abschnitt 4.1. Vertiefende Ergebnisse zu Arbeitszeiten finden sich zudem hier in Abschnitt 4.1. 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 16 WfbM 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“). Neun der teilnehmenden WfbM gaben an, einen Tätigkeitsschwerpunkt in Hinblick auf die Beeinträchtigungen ihrer Klient*innen zu haben (N=16). Folgende Schwerpunkte wurden genannt, wobei auch mehrere genannt werden konnten (N=9):

- 0 körperliche Beeinträchtigung
- 1 Sinnesbeeinträchtigung
- 8 kognitive oder mentale Beeinträchtigung
- 6 psychische Beeinträchtigung (inkl. Suchterkrankungen)

Vier WfbM gaben an, dass ihr Leistungsangebot Teil eines größeren WfbM ist, das teilweise „Overhead“- oder „Management“-Aufgaben für sie mitübernehme; die anderen zwölf machten dazu keine Angabe. Diese Teilnehmenden waren aufgefordert, Stellenanteile, die das Unternehmen für sie mitübernimmt, bei den Angaben zu ihren Beschäftigten nicht mitzuzählen. Dieser Aufwand wird im Forschungsprojekt aus methodischen Gründen durch Pauschalen abgebildet.

In Tabelle 1 werden die Basisangaben beschrieben. Insgesamt arbeiten in den WfbM, die an der Befragung teilgenommen haben, 11.264 Leistungsberechtigte (LB). Die Befragung richtete sich nur an WfbM, bei denen mindestens 50 % der Leistungsberechtigten von einem Kostenträger der EGH finanziert werden. In den befragten WfbM beziehen die meisten Personen (96 %) die Leistungen nach SGB IX; weitere 3 % als EGH nach SGB VIII; sodass insgesamt 99,4 % der Leistungsberechtigten bei den teilnehmenden WfbM EGH beziehen – in den meisten WfbM sind es alle. In den WfbM erhalten im Durchschnitt rund 704 Erwachsene Leistungen, wobei verschiedene Größen von unter 200 bis über 1.600 in der Stichprobe vertreten sind.

Insgesamt arbeiten bei den WfbM 2.874 Personen, die dort in einem Gesamtumfang von 2.301 Vollzeitstellen (Vollzeitäquivalente oder kurz „VZÄ“) tätig sind. Die „Overhead“- und „Management“-Aufgaben, die durch das übergeordnete Unternehmen mitübernommen werden, wurden im Pro-

jekt pauschal berücksichtigt. Dabei wurde eine Berechnung durchgeführt, welche sich auf die Pauschale für Leitung und Verwaltung bei Schulbegleitung im Landesrahmenvertrag[5] bezieht.[6] Diese Pauschalen wurden gewählt, weil der Landesrahmenvertrag keine entsprechenden einheitlichen Vorgaben für WfbM kennt.[7] Auf diese Weise wurden durchschnittlich 5 VZÄ aufgeschlagen, was sich auf 77 VZÄ summiert. Die pauschal berücksichtigten Stellenanteile machen damit 3 % der nun insgesamt 2.378 VZÄ aus.

Tabelle 1 Leistungsberechtigte und Beschäftigte bei den befragten WfbM

	Fall-zahl	arithm. Mittel	Standard-abweich.	Mini-mum	25. Perz.	Me-dian	75. Perz.	Maxi-mum	Summe
LB insg.	16	704	384	*Diese Daten werden zur Sicherstellung der*					11.264
LB SGB IX	16	678	405	*Anonymität der WfbM nicht dargestellt.*					10.848
LB SGB VIII	16	22	65	0	0	0	0	246	346
LB Anteil EGH	16	99	2	93	100	100	100	100	-
BE Personen	16	180	105	*Diese Daten werden zur Sicherstellung der*					2.874
BE VZÄ	16	144	85	*Anonymität der WfbM nicht dargestellt.*					2.301
VZÄ Overhead	16	5	3	1	3	5	7	10	77
BE VZÄ inkl.	16	149	88	28	81	142	220	316	2.378
BE pro 100 LB	16	25	4	20	23	24	26	34	-
VZÄ pro 100 LB	16	20	4	13	18	21	22	28	-
LB insg.	16	21	4	14	18	22	23	29	-

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

Mit diesen Basisangaben zu den Leistungsberechtigten und den Beschäftigten lässt sich bereits eine erste wichtige Frage beantworten: Aktuell werden durchschnittlich rund 25 Fach- und Arbeitskräfte mit einem Volumen von rund 20 VZÄ eingesetzt, um die vereinbarten Leistungen für 100 Klient*innen in WfbM zu erbringen. Wenn „Overhead"- und „Management"-Aufgaben pauschal hinzugerechnet werden, sind es durchschnittlich rund 21 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.

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 Schulbegleitungsdienstes 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.

7 S. 41 in Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX – Leistungen der Eingliederungshilfe nach SGB IX für Menschen mit Behinderungen. Anlagen. Stand: 23.07.2019.

Die rechnerische Quote von Beschäftigten pro 100 Klient*innen ist sehr verschieden zwischen den teilnehmenden WfbM: Der kleinste Wert liegt bei 14 VZÄ und der größte Wert liegt bei 29 VZÄ. Keiner der beobachteten Werte kann als Ausreißer nach unten oder nach oben betrachtet werden. Die Durchschnittswerte wurden auch differenziert berechnet nach den unterschiedlichen (oder fehlenden) Tätigkeitsschwerpunkten der WfbM. Hierbei konnten nur Teilnehmende berücksichtigt werden, die dazu Angaben gemacht hatten. Weiterhin wurden nur jene berücksichtigt, die genau *einen* Tätigkeitsschwerpunkt benannten. Dabei zeigt sich, dass WfbM mit einem Schwerpunkt auf Klient*innen mit psychische Beeinträchtigungen mit 14,5 VZÄ pro 100 Klient*innen ein vergleichsweise wenig Personal aufwenden (Tabelle 2).

Tabelle 2 VZÄ pro 100 Klient*innen nach Tätigkeitsschwerpunkten

	Fall-zahl	arithm. Mittel	Standard-abweich.
alle teilnehmenden WfbM	16	20,7	4,1
kognitive oder mentale Beeinträchtigung	3	21,3	7,4
psychische Beeinträchtigung (inkl. Suchterkrankungen)	1	14,5	-

Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025

Die Teilnehmenden der Befragung konnten in einem ergänzenden Erhebungsinstrument (Exceltabelle) die Verteilung ihrer Beschäftigten nach verschiedenen Merkmalen übermitteln. Da sich hieran nur eine WfbM beteiligt hat, werden die Ergebnisse nicht differenziert dargestellt. Die Anonymität der teilnehmenden WfbM kann sonst nicht gewährleistet werden. Das Forschungsteam hat entschieden, jeweils einzelne Anteilswerte aus der Auswertung zu veröffentlichen, die für die weiteren Analysen im Forschungsprojekt von zentraler Bedeutung sind. Da sie nur auf den Angaben einer einzelnen WfbM basieren, sind diese Kennzahlen offensichtlich mit Vorsicht zu betrachten. Die teilnehmende WfbM hat die Verteilung von einer Beschäftigtenzahl im unteren dreistelligen Bereich übermittelt.

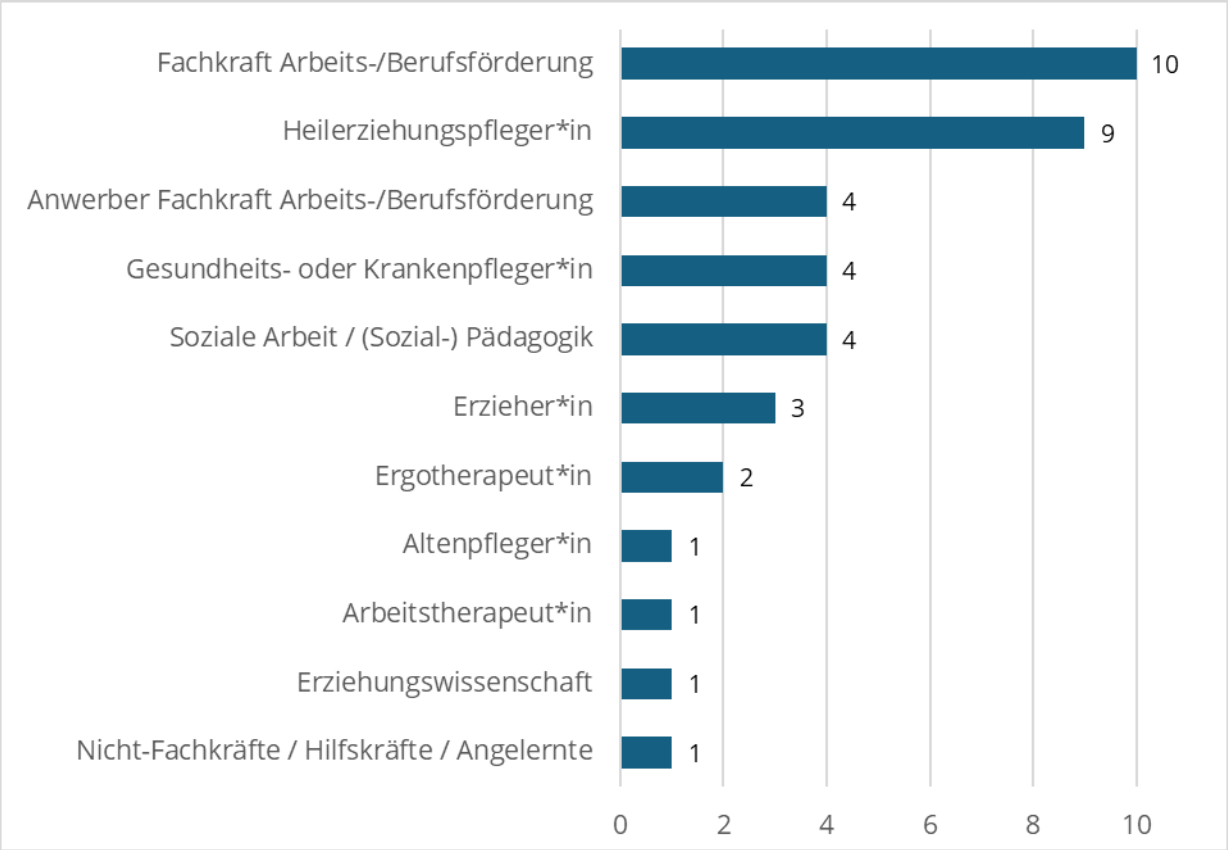
In dieser WfbM liegt der Anteil derjenigen, die mit 60 Jahren oder älter kurz vor der Rente stehen dürften, bei 13 % der Beschäftigten. Unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in NRW liegt dieser Anteil im Dezember 2024 bei 12%.[8] Die Beschäftigten in dieser WfbM arbeiten zu 67 % in Vollzeit.[9] 80,1 % der Beschäftigten in dieser WfbM arbeiten in der praktischen Arbeit mit den Klient*innen, während die anderen in Verwaltung & Management oder als sonstige Arbeitskräfte (z.B. Küche, Reinigung) beschäftigt sind. Es ist bisher nicht im Detail bekannt, wie sich die Beschäftigten in WfbM nach ihren Bildungsabschlüssen zusammensetzen. Nach den Verteilungsangaben von der einzigen WfbM, die dazu Daten lieferte, kann man davon ausgehen, dass aktuell die große Mehrheit der Beschäftigten (83 %) eine vollqualifizierende Ausbildung absolviert hat. Insgesamt sind Erzieher*innen, staatlich anerkannte Heilpädagog*innen und Heilerziehungspfleger*innen die drei häufigsten Bildungshintergründe in der WfbM, die sich an der Datenerhebung beteiligten.

8 IT.NRW 2025 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

9 Laut bundesweiten Daten der BAGFW-Statistik liegt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten bei 74 % (Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.: Gesamtstatistik 2020).

An einer deutlich einfacheren Abfrage zu den Bildungshintergründen der Beschäftigten beteiligten sich immerhin zehn WfbM. Gefragt wurde, welche vier Berufsgruppen die WfbM aktuell in der direkten Arbeit mit den Klient*innen am häufigsten einsetzen. Es konnten 27 gängige Bildungsabschlüsse gewählt werden, sowie zusätzlich die Berufsgruppen „Nicht-Fachkräfte / Hilfskräfte / Angelernte“ sowie „Anwerber*innen für die Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“. Die Ergebnisse unterscheiden sich stark von den Ergebnissen auf Basis der Auszählung von einer WfbM: Bei allen Teilnehmenden gehört die Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung zu den vier häufigsten Berufsgruppen und bei fast allen gehören die Heilerziehungspfleger*innen dazu. Alle anderen Berufsgruppen werden nur von weniger als der Hälfte der teilnehmenden WfbM genannt.

Abbildung 2 Vier häufigste Berufsgruppen in WfbM (Anteil Nennungen)



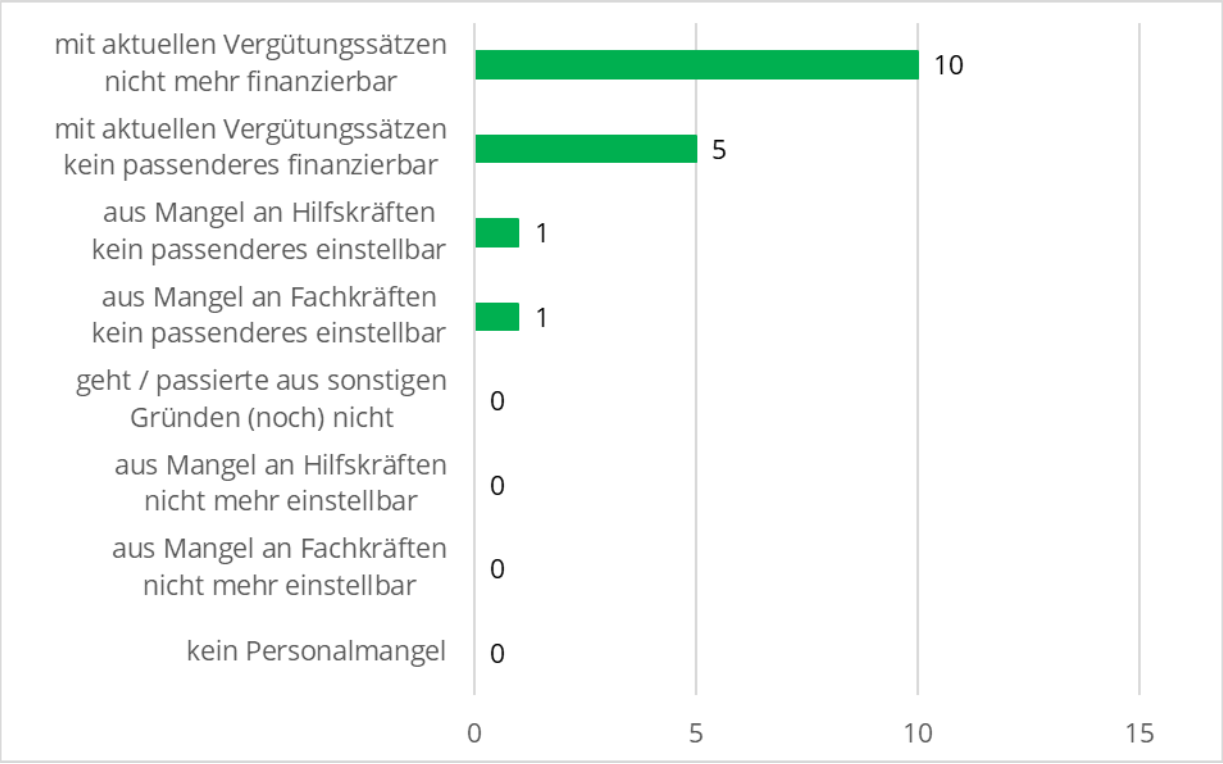
Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, Fallzahl: 10
Anm.: aufgeführt sind alle Berufe, die mind. einmal genannt wurden

Die Teilnehmenden wurden weiterhin gefragt, ob es weitere Studien- oder Ausbildungsabschlüsse gebe, die sich für ihre Personalrekrutierung als relevant erwiesen haben. So wurde es ermöglicht, andere als die standardisiert angebotenen Antworten zu geben. Das war bei keiner teilnehmenden WfbM der Fall. Anschließend wurde 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. Das war bei zwei von zehn teilnehmenden WfbM der Fall. Sie nannten zum einen Ergotherapeut*innen (B.A.) und zum anderen Sozialassistent*innen der Fachrichtung Heilerziehungspflege.

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 nur von keinem der elf an dieser Frage Teilnehmenden gewählt. Teilnehmende, die „Ja“ wählten, wurden gebeten, auch die Gründe auszuwählen, warum das aktuell nicht möglich ist (Abbildung 3). Zehn von elf Teilnehmenden gaben an, dass nicht mehr Personal finanzierbar ist. Dieser Grund für Personalmangel drückt die Einschätzung der Teilnehmenden aus, dass eigentlich mehr Personal zur angemessenen Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig wäre als auf Basis der aktuellen Vergütungssätze finanziert werden kann. Der Grund lässt hingegen nicht auf ein Problem am Arbeitsmarkt schließen. So ist es auch für die fünf von elf Teilnehmenden, die passenderes Personal einstellen würden, wenn die Vergütungssätze dies zulassen würden. Nur jeweils eine von elf WfbM erlebt ein Problem bei der Verfügbarkeit von Arbeitskräften: Jeweils eine von elf WfbM würde *passendere* Fach- oder Hilfskräfte einstellen, wenn es solche auf dem Arbeitsmarkt gäbe. *Mehr* Fach- oder Hilfskräfte würde keine einstellen. Unter den Teilnehmenden kann also kein akuter Fach- und Arbeitskräftemangel aufgrund von Beschränkungen des Arbeitsmarktes festgestellt werden.

Abbildung 3 Gründe für Personalmangel in WfbM



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, Fallzahl: 11

Um darzustellen, welche Folgen der Personalmangel hat, wurden alle Teilnehmenden mit Personalmangel gebeten anzugeben, inwieweit bestimmte mögliche Auswirkungen bei ihnen zutreffen

(Tabelle 3). Hieran beteiligten sich neun WfbM. Acht davon stimmen der Aussage zu, dass das aktuelle Personal aufgrund des Personalmangels überlastet wird. Sieben stimmen der Aussage zu, dass aufgrund des Personalmangels die vereinbarte Qualität der aktuell finanzierten Leistungen nicht durchgehend erbracht werden kann. Die Hälfte empfindet es so, dass die Qualität der Leistungen vielfach nicht verbessert werden kann, obwohl das finanzierbar wäre, die andere Hälfte empfindet es (eher) nicht so. Ähnlich ist es mit der Ausweitung des Leistungsangebots: Während vier Teilnehmende zustimmen, dass das Leistungsangebot trotz Bedarfslage nicht ausgeweitet werden kann, stimmen fünf dieser Aussage nicht zu.

Tabelle 3 Folgen von Personalmangel in WfbM

	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.	9	1	1	7	0
Die Qualität der Leistungen oder der Leistungsumfang kann (z.B. in Hinblick auf Personenzentrierung) nicht verbessert werden, obwohl dies finanzierbar wäre.	8	2	2	2	2
Das Leistungsangebot kann trotz Bedarfslage nicht auf mehr Leistungsberechtigte ausgeweitet werden.	9	1	4	3	1
Das derzeitige Personal wird überlastet.	9	0	1	3	5

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 1):

Kasten 1 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 (Kasten 2). Bei beiden Fragen werden Personallücken nur mit Blick auf die Menge, nicht aber mit Blick auf die Passgenauigkeit analysiert.

Kasten 2 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 elf Teilnehmenden präsentiert, die zuvor angegeben hatten, dass sie unter Personalmangel leiden. Neun beteiligten sich auch an der Frage. Nach einigen Plausibilitätschecks musste die Antwort von einer WfbM zu der ersten hypothetischen Frage ausgeschlossen werden.[10]

[10] Eine Antwort wurde ausgeschlossen, weil sie bei der ersten Frage in einem anteiligen Ausmaß einstellen würden, das unrealistisch erschien: Er war höher als 50 % der bestehenden VZÄ.

Insgesamt fünf von acht antworteten auf die erste Frage, dass sie in der hypothetischen Situation, so wie sie umrissen wurde, niemanden einstellen würden. Sie erleben einen Personalmangel also entweder in anderen Bereichen als der praktischen Arbeit mit den Klient*innen, aus anderen Gründen als den Einschränkungen, die sich aus dem Arbeitsmarkt ergeben, oder nicht bei der Versorgung der bestehenden Leistungsberechtigten. Anteilig zu ihren bestehenden VZÄ würden die acht Teilnehmenden im Durchschnitt 2,4 % mehr Personal für die praktische Arbeit mit den Klient*innen einstellen, wenn der Arbeitsmarkt das zulassen würde.[11] In diese Berechnung fließen allerdings kleinere und größere WfbM 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 34 VZÄ einstellen, was bezogen auf die Summe ihrer bestehenden VZÄ einen Anteil von 3,0 % zusätzlichem Personal ergibt. Bisher wurden allerdings nur jene WfbM in die Berechnung einbezogen, die einen Personalmangel erleben, denn nur diesen wurde die Frage gestellt. Wenn man auch jene einbezieht, denen die Frage gar nicht gestellt wurde, dann ergibt sich ein etwas geringer notwendiger Zuwachs von 2,9 %.[12]

Es war zu erwarten, dass die sofortigen Einstellungen in der zweiten hypothetischen Situation höher ausfallen würden. Und tatsächlich würde hier niemand gar kein weiteres Personal einstellen. Die Angaben der Teilnehmenden lassen in den meisten Fällen auf wohlüberlegte Antworten schließen, denn sie fallen anteilig zum bestehenden Personal relativ moderat aus: Durchschnittlich würden die Teilnehmenden unter diesen (völlig unrealistischen) hypothetischen Umständen sofort 10,5 % mehr VZÄ für die praktische Arbeit mit den Klient*innen einstellen.[13] 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 116 VZÄ einstellen, was einem Personalzuwachs von 9,0 % entspräche. Diese Analysen ergeben einen etwas höheren Zuwachs, wenn auch jene einbezogen werden, denen die Frage gar nicht gestellt wurde, weil sie zu Beginn angegeben hatten, dass sie keinen Personalmangel erleben: Dann läge der notwendige Personalzuwachs bei 9,3 %.

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 2,9 % Personal für die direkte Arbeit mit den Klient*innen. Weitere 6,5 % Personal würden dort jetzt sofort gebraucht, damit die Menschen, die in WfbM arbeiten, ihre fachlichen Qualitätsansprüche angemessen umsetzen könnten, d.h. dass die Klienti*innen aus Sicht der Beschäftigten angemessen versorgt werden könnten. Der Personaleinsatz sähe also bei Schließung der Lücken wie folgt aus:

11 Einzelwerte: 5x Null, je einmal: 3,1 %; 6,9 %; 8,8 %

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

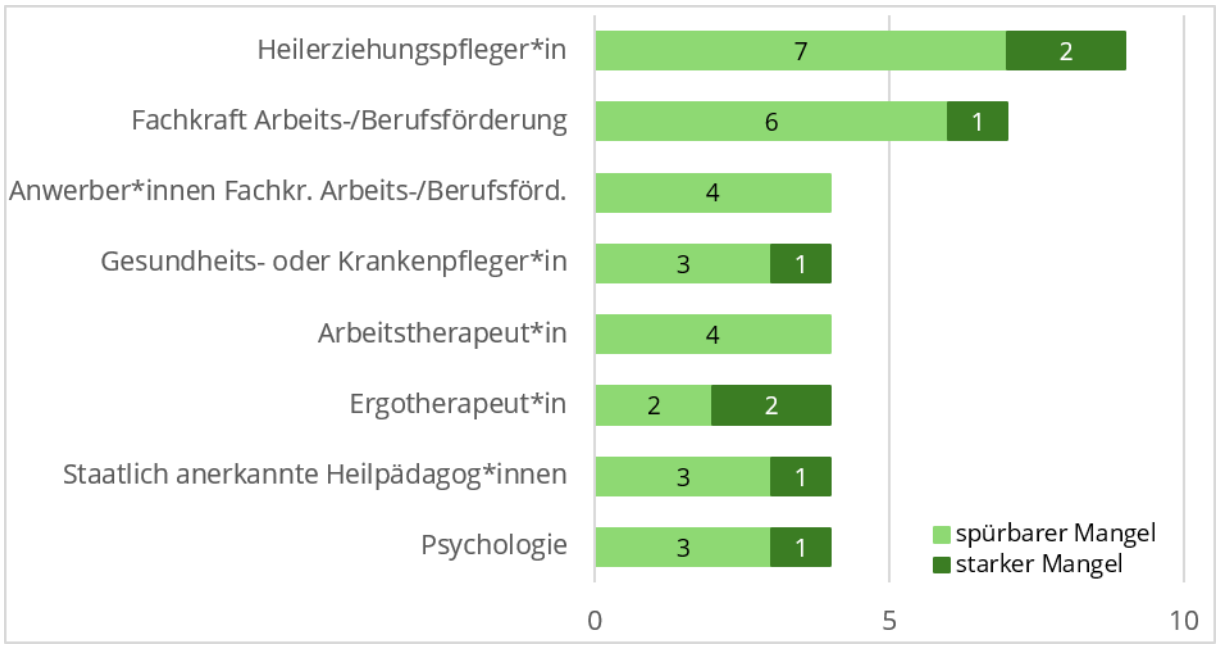
13 Einzelwerte: 3,6 %; 4,6 %; 5,0 %; 6,0 %; 11,1 %; 13,3 %; 13,8 %; 17,9 %; 18,9 %

- Schließung arbeitsmarktbedingter Lücken:
  21,3 VZÄ / 100 Leistungsberechtigte
- Schließung arbeitsmarktbedingter *und* finanziell bedingter Lücken:
  22,6 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 wurden auch danach gefragt, für welche konkreten Berufsgruppen in WfbM ihrer Erfahrung nach ein Mangel spürbar sei. In Abbildung 4 werden alle Berufsgruppen dargestellt, für die mindestens vier Teilnehmende von einem Mangel ausgehen. Neun von zehn Teilnehmenden sehen einen Mangel an Heilerziehungspfleger*innen – zwei sogar einen deutlichen Mangel. Weiterhin werden insbesondere Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung vermisst (7 von 10). Weiter Berufe, die von jeweils vier der zehn Teilnehmenden vermisst werden sind Gesundheits- oder Krankenpfleger*innen, Arbeits- und Ergotherapeut*innen, staatlich anerkannte Heilpädagog*innen sowie Psycholog*innen.

Abbildung 4 Mangelberufe in WfbM



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, Fallzahl: 10
Anm.: Berufe mit weniger als 4 Nennungen mit Mangelanzeige nicht dargestellt.

Es gibt verschiedentlich Berichte darüber, dass in der EGH (teure) Leiharbeit oder Zeitarbeit genutzt wird, um Personalmängel kurzfristig zu beheben. Deshalb wurde in der Befragung auch ermittelt, wie häufig und in welchem Umfang Leiharbeit in WfbM zum Einsatz kommt. Von den zwölf Teilnehmenden bei dieser Frage haben in den letzten fünf Jahren immerhin drei – d.h. 25 % - Leiharbeit eingesetzt. Aufgrund der geringen Fallzahlen konnten die weiteren Fragen zu diesem Themenfeld allerdings nicht ausgewertet werden.

Bisher wurden Personallücken in der Versorgung der Menschen näher beleuchtet, die aktuell Leistungen beziehen. Fach- und Arbeitskräftemangel kann aber ebenso dazu führen, dass überhaupt nicht allen Menschen mit einem Bedarf der Bezug einer Leistung angeboten werden kann. Eine Folge von Personalmangel kann also bei den WfbM sein, dass Leistungsangebote trotz Bedarfslage

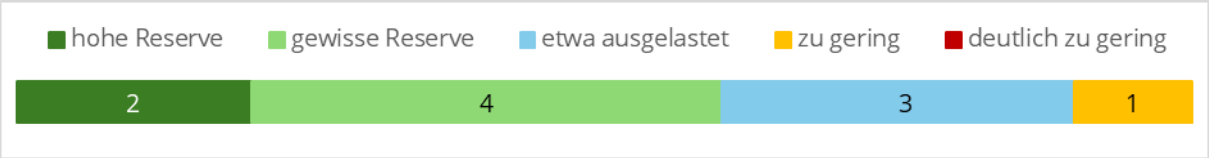
nicht ausgeweitet werden können oder sogar eingeschränkt werden müssen. Weiter oben wurde bereits berichtet, dass 90 % der WfbM mit Personalmangel ihr Leistungsangebot trotz bestehender Bedarfe nicht ausweiten können (Tabelle 3). In der Umfrage wurde auch dieses Thema vertieft und zwar in der Annahme, dass die Beschäftigten vor Ort wissen, wie häufig sie Anfragen ablehnen müssen und wie lang die Wartelisten sind. Zum einen wurden alle Teilnehmenden gebeten für *ihren Kreis / ihre kreisfreie Stadt* die Versorgungslage für Menschen einzuschätzen, die *ihrer eigenen Zielgruppe* entsprechen. Dabei wurde erläutert, dass mit Zielgruppe jene gemeint sind, die ihr Leistungsangebot in Anspruch nehmen könnten. Die Versorgungslage wurde definiert als ausreichende oder eben nicht ausreichende Kapazitäten in der Gesamtheit der bestehenden Angebote vor Ort. Es wurden fünf Stufen zur Beschreibung der Versorgungslage angeboten:

- **hohe Reservekapazitäten**
  (z.B. immer freie Plätze verfügbar; keine Wartezeiten)
- **gewisse Reservekapazität**
  (z.B. i.d.R. einige freie Plätze verfügbar; fast nie Wartezeiten)
- **in etwa ausgelastet**
  (z.B. Plätze i.d.R. belegt, aber Zu- und Abgänge halten sich die Waage; geringe Wartezeiten)
- **zu geringe Kapazitäten**
  (z.B. Plätze i.d.R. belegt; Wartelisten; teilweise auch etwas längere Wartezeiten)
- **deutlich zu geringe Kapazitäten**
  (z.B. Plätze immer belegt; Wartelisten; häufig längere Wartezeiten)

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

Die Ergebnisse offenbaren eine entspannte Situation hinsichtlich der Plätze in WfbM (Abbildung 5). Die Mehrheit der Teilnehmenden stuft die Kapazitäten bei ihnen vor Ort für ihre eigene Zielgruppe als ausreichend ein. Nur eine von zehn WfbM gibt an, dass sie für ihre Zielgruppe bei sich vor Ort zu geringe Kapazitäten besitzt. Eine kleinteilig regionale Auswertung für alle 53 Kreise und kreisfreien Städte ist offensichtlich nicht möglich.

Abbildung 5 Versorgungslage mit Plätzen in WfbM



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, Fallzahl: 10

Drei von acht Werkstätten, die die entsprechende Frage beantworteten, sehen außerdem ein Versorgungsdefizit mit Plätzen in WfbM für bestimmte Zielgruppen. Darunter wurden zwei Mal Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen (MEH) und jeweils ein Mal Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen sowie Menschen mit schweren körperlichen Beeinträchtigungen genannt.

3.3 Landesweiter Bedarf an Fach- und Arbeitskräften

In Abschnitt 3.1 wurden Ergebnisse zum aktuellen Personaleinsatz in WfbM 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 WfbM wurde dabei auch eine Schätzung vorgenommen, wie viel zusätzliches Personal aktuell durchschnittlich nötig wäre, um ohne Personalengpässe zu arbeiten. Im dritten Schritt kombinieren wir nun diese Schätzungen mit dem Bestand an Leistungsberechtigten und unserer Prognose der Leistungsberechtigten für 2030 (s. Hauptbericht, Abschnitt 4.3). Auf diese Weise wird der aktuelle und zukünftig anzunehmende Bedarf an Fach- und Arbeitskräften in WfbM für ganz NRW hochgerechnet. Im folgenden Kasten werden zunächst die Grundlagen dieser Schätzungen noch einmal zusammengetragen (Kasten 3):

Kasten 3 Ausgangswerte der Bestands- und Bedarfsschätzung für Fach- und Arbeitskräfte in WfbM

Beschäftigte in Personen pro 100 Leistungsberechtigte (s.Tabelle 1, S. 4)	25,2
Beschäftigte in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) inkl. Overhead pro 100 Leistungsberechtigte (s. Tabelle 1, S. 4)	20,7
Aktueller Personalmangel aufgrund von Beschränkungen des Arbeitsmarktes (s. Abschnitt 3.2, S. 10ff.)	2,9 %
Aktueller Personalmangel aufgrund von Beschränkungen des Arbeitsmarktes und zusätzlich aufgrund finanzieller Beschränkungen (s. Abschnitt 3.2, S. 10ff.)	9,3 %
Leistungsberechtigte zum 31.12.2024 (s. Abbildung 1 auf S. 2)	70.193
Erwartete Leistungsberechtigte in 2030 (s. Hauptbericht, Abschnitt 4.3.3)	70.200

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 nach SGB IX (70.193) zunächst mit dem ermittelten Personaleinsatz multipliziert. Auf dieser Basis schätzt das Forschungsteam die Beschäftigten in WfbM, die für Leistungen im Arbeitsbereich von WfbM nach SGB IX in NRW tätig sind, landesweit auf rund 17.700 Personen bzw. rund 14.500 Vollzeitäquivalente (Tabelle 4). Dabei ist es wichtig zu berücksichtigen, dass schätzungsweise 4 % der Leistungsberechtigten im Arbeitsbereich von WfbM ihre Leistung nicht nach SGB IX beziehen, sondern nach einem der drei anderen möglichen Kostenträger.[14] Für die Arbeitsbereiche von anerkannten WfbM in NRW müsste man demnach insgesamt von etwa 4 % mehr Beschäftigten ausgehen (ca. +700 Personen bzw. +600 VZÄ).

Um für diese Schätzung eine externe Validierung vorzunehmen, wurde die Gesamtstatistik der BAGfW herangezogen. Dort werden für die EGH bundesweit die Anzahl der Einrichtungen und Beschäftigten der Mitgliedsverbände ermittelt. Die aktuellste Veröffentlichung bezieht sich leider auf

[14] Unfallversicherung, Jugendhilfe (SGB VIII), Kriegsopferfürsorge

das Berichtsjahr 2020.[15] Bundesweit wurden hier 1.569 „Anerkannte Werkstätten für Menschen mit Behinderungen“ mit 73.122 beschäftigten Personen ermittelt. Zum 31.12.2020 werden im BAGüS-Kennzahlenvergleich 277.120 Leistungsberechtigte im Arbeitsbereich einer anerkannten WfbM gezählt.[16] Daraus ergibt sich rechnerisch eine Personalrelation von 26,4 Beschäftigten pro 100 Leistungsberechtigte. Diese Personalrelation ist 5 % höher als die Personalrelation, die im Forschungsprojekte 2025 in NRW auf Basis der Angaben von 16 WfbM ermittelt wurde (25,2). Ein entsprechender Abgleich für die VZÄ ist nicht möglich.

Man könnte also schlussfolgern, dass die 2025 durch das Forschungsteam ermittelte Schätzung die Realität *unterschätzt.* Dafür spricht, dass bereits die Zahlen der BAGfW-Gesamtstatistik tendenziell eine Unterschätzung der Beschäftigten beinhaltet, da ggf. nicht ausnahmslos alle Leistungserbringer einem Mitgliedsverband angehören. Zum anderen ist für die BAGfW-Gesamtstatistik unklar, wie mit Nicht-Meldungen der Mitglieder verfahren wird: Falls Nicht-Meldungen schlicht zu niedrigeren Zahlen führen, unterschätzt die Statistik ebenfalls die Realität. Auf der anderen Seite könnte die BAGfW-Statistik das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich mitumfassen; dieser Bereich wird nicht separat aufgeführt. Es bleibt auch unklar, inwieweit von der bundesweiten Relation auf die Relation für NRW geschlossen werden kann: Es könnte durchaus sein, dass in NRW etwas weniger Beschäftigte pro 100 Leistungsberechtigte eingesetzt werden als im Bundesdurchschnitt– zum Beispiel aufgrund unterschiedlicher Teilzeitquoten. Andererseits gibt es in NRW keine separaten Förderstätten, was eher einen höheren Personaleinsatz erwarten lassen würde. Zuletzt bleibt unklar, inwieweit von der Relation 2020 auf die Relation 2025 geschlossen werden kann. Letztlich basiert die im Forschungsprojekt ermittelte Relation auf nur 16 teilnehmenden WfbM, sodass eine gewisse zufällige Abweichung vom tatsächlichen Durchschnitt möglich ist. Berücksichtigt man dies, kann die externe Validierung mit dem Ergebnis, dass eine sehr ähnliche Größenordnung festgestellt wird, als Bestätigung der Ergebnisse des Forschungsprojektes gewertet werden.

Tabelle 4 Hochrechnung der aktuellen Beschäftigten und des aktuellen Personalmangels in WfbM in NRW

	Personen	VZÄ
Beschäftigte unter Annahme des ermittelten Personaleinsatzes	17.700	14.500
arbeitsmarktbedingte bestehende Personallücke	500	400
arbeitsmarkt- & finanziell bedingte bestehende Personallücke	1.600	1.300

Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025; BAGüS-Kennzahlenvergleich, Jahresbericht 2026; Berechnung & Darstellung des ISG
Anm.: Vollzeitäquivalente inkl. pauschal berücksichtigte Verwaltungs- und Leitungsstellen; Schätzungen auf volle Hundert gerundet

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

16 BAGüS-Kennzahlenvergleich, Jahresbericht 2024

In Abschnitt 3.2 wurde auf Basis der Angaben aus der Leistungserbringerbefragung eingeschätzt, wie viel Personal in der praktischen Arbeit mit den Klient*innen aktuell akut auf Grund von Beschränkungen des Arbeitsmarktes fehlt. Hier wurde ermittelt, dass die teilnehmenden WfbM für ihre aktuellen Klient*innen und unter den aktuellen Finanzierungszusagen sofort 2,9 % 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 400 VZÄ in WfbM. Wenn man die in unseren Erhebungen ermittelte Relation von VZÄ zu beschäftigten Personen unterstellt (s. Kasten 3: 25,2 / 20,7 = 1,22), dann fehlen derzeit rund 500 Personen in WfbM in NRW.

In der Leistungserbringerbefragung konnten die WfbM 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 WfbM sofort 9,3 % – also weitere 6,4 % – zusätzliches Personal einstellen. Hochgerechnet auf NRW würde es sich dann insgesamt um 1.300 Vollzeitäquivalente und 1.600 Personen handeln.

In Abschnitt 3.2 wurden auch Ergebnisse dazu präsentiert, wie gut oder schlecht die Leistungserbringer die aktuelle Versorgungslage mit Plätzen in WfbM einschätzen. Die Ergebnisse offenbaren eine sehr entspannte Situation (s. Abbildung 5 auf S. 13): Neun von zehn Teilnehmende stufen die Kapazitäten bei ihnen vor Ort für ihre eigene Zielgruppe als ausreichend ein. Nur zwei von zehn sehen Versorgungslücken für weitere Zielgruppen. Ein Grund für die guten Kapazitäten liegt offenbar darin, dass so gut wie keine WfbM Personalmangel aufgrund von Beschränkungen bei der Verfügbarkeit von Fach- und Arbeitskräften am Arbeitsmarkt erlebt. Zwar geben alle teilnehmenden WfbM an, Personalmangel zu erleben; dieser liegt aus ihrer Sicht aber daran, dass passendere oder zusätzliches Personal mit den aktuellen Vergütungssätzen nicht finanzierbar ist (s. Abbildung 3 auf S. 8).

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 *nicht* darauf hin, dass es in relevantem Ausmaß Menschen mit Behinderungen gibt, die keine Leistungen beziehen können, weil es an Angeboten fehlt. Deshalb ist es auch nicht nötig, die Anzahl der Fach- und Arbeitskräfte zu schätzen, die für die Versorgung der Leistungsberechtigten ohne Leistungsbezug 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 2020 präsentiert. Wie das Forschungsteam zu dieser Prognose kommt, wird im Hauptbericht in Kapitel 4.3 detailliert berichtet. In diesem Teilbericht wird die Prognose genutzt, um den zukünftigen Bedarf an Fach- und Arbeitskräften in WfbM abzuschätzen. Dabei werden drei Schätzungen gemacht: erstens entlang des ermittelten aktuellen Verhältnisses von Leistungsberechtigten zu Beschäftigten; zweitens inkl. der 2,9 % akut fehlendem Personal aufgrund von Arbeitsmarktbeschränkungen sowie

drittens inkl. der insgesamt 9,3 % fehlendem Personal, die nach Einschätzung der Praktiker*innen in den WfbM ein qualitativ angemessenes Arbeiten erlauben würden.

In Tabelle 5 sind die Ergebnisse zusammengestellt. Gemäß der Prognose müsste der Leistungsbezug in WfbM und damit auch der Bedarf an Fach- und Arbeitskräften zukünftig deutlich zurückgehen. Für diese Einschätzung wurde die Entwicklung der jüngeren Vergangenheit bis 2030 fortgeführt. Demnach wäre der Leistungsbezug 2030 um 10 % niedriger als 2023. Für die Jahre 2035 und 2040 wurden dann die für 2035 ermittelten Bezugsquoten für verschiedene Altersgruppen Erwachsener anhand der Bevölkerungsprognose fortgeführt. Demnach wäre der Leistungsbezug 2035 und auch 2040 etwa 12 % niedriger als 2023. Entsprechend dieser deutlichen Rückgänge, fällt auch der Personalbedarf in WfbM niedriger aus und liegt im Jahr 2040 rund 1.800 VZÄ niedriger als 2023.

Mit Blick auf den notwendigen *Einstellungsbedarf bis 2030* sind weiterhin die zu erwartenden Verrentungen zu berücksichtigen. Etwa 13 % der aktuellen Beschäftigten sind 60 Jahre alt oder älter (s. Abschnitt 3.1), was rd. 2.300 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. 2.900 Personen eingestellt werden, was rd. 16 % des geschätzten Personalbestandes Ende 2024 entspricht.

Tabelle 5 Hochrechnung des Bedarfs nach Beschäftigten in WfbM in NRW für 2030, 2035 und 2040

	Personen	vgl. mit 2024	VZÄ	vgl. mit 2024
Fortführung des aktuellen Personaleinsatzes	17.700	0,0%	14.500	0,0%
Auffüllen arbeitsmarktbedingter Lücken	18.300	+3,4%	15.000	+3,4%
Auffüllen arbeitsmarkt- & finanziell bedingter Lücken	19.400	+9,6%	15.900	+9,7%

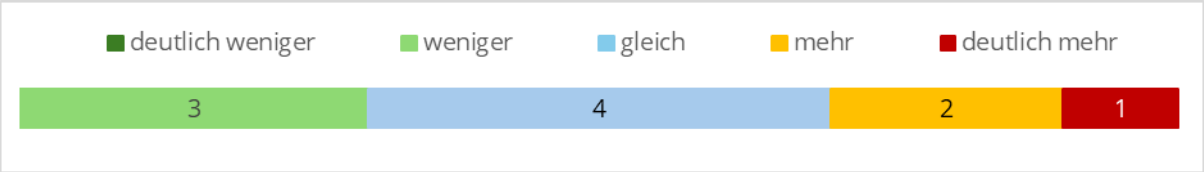
Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025; Prognose des Leistungsbezug in WfbM (s. Hauptbericht, Abschnitt 4.3, begründete Trendvariante); Berechnung & Darstellung des ISG
Anm.: Vollzeitäquivalente inkl. pauschal berücksichtigte Verwaltungs- und Leitungsstellen; Schätzungen auf volle Hundert gerundet

Auch die Leistungserbringer wurden danach gefragt, wie sie es einschätzen: Werden in NRW in Zukunft insgesamt mehr oder weniger Plätze in WfbM gebraucht? Dabei wurde spezifiziert, dass in der Frage die tatsächlichen Bedarfe der Menschen mit Beeinträchtigungen gemeint seien und nicht, inwieweit in Zukunft Bedarfe amtlich festgestellt zu einer Leistungsberechtigung führen werden. Das Ergebnis (Abbildung 6) steht im Einklang mit den Prognose-Ergebnissen, die das Forschungsteam auf Basis von Bevölkerungsstatistik und -prognose entwickelt hat. Nach Einschätzungen aus den meisten WfbM wird der Bedarf an Plätzen konstant bleiben (4 von 10). Ein knappes Drittel geht von sinkenden Bedarfen aus, aber ein weiteres knappes Drittel geht auch von steigenden Bedarfen aus.

Die Teilnehmenden der EGH-Leistungserbringerbefragung wurden auch um ihre Einschätzung gebeten, wie sich der Bedarf an einschlägigen Berufsgruppen für WfbM in den kommenden zehn Jahren entwickeln wird. Von den neun Teilnehmenden gehen jeweils vier davon aus, dass der Bedarf an Gesundheits- oder Krankenpfleger*innen sowie Ergotherapeut*innen steigen wird (Abbil-

dung 7). Jeweils drei WfbM erwarten einen steigenden Bedarf an Fachkräften für Arbeits- und Berufsförderung (bzw. entsprechenden Anwerber*innen) sowie Arbeitstherapeut*innen, Heilerziehungspfleger*innen sowie Nicht-Fachkräften. Insgesamt gibt es also keine Berufsgruppen, für die eine Mehrheit der Teilnehmenden von einem steigenden Bedarf ausgeht.

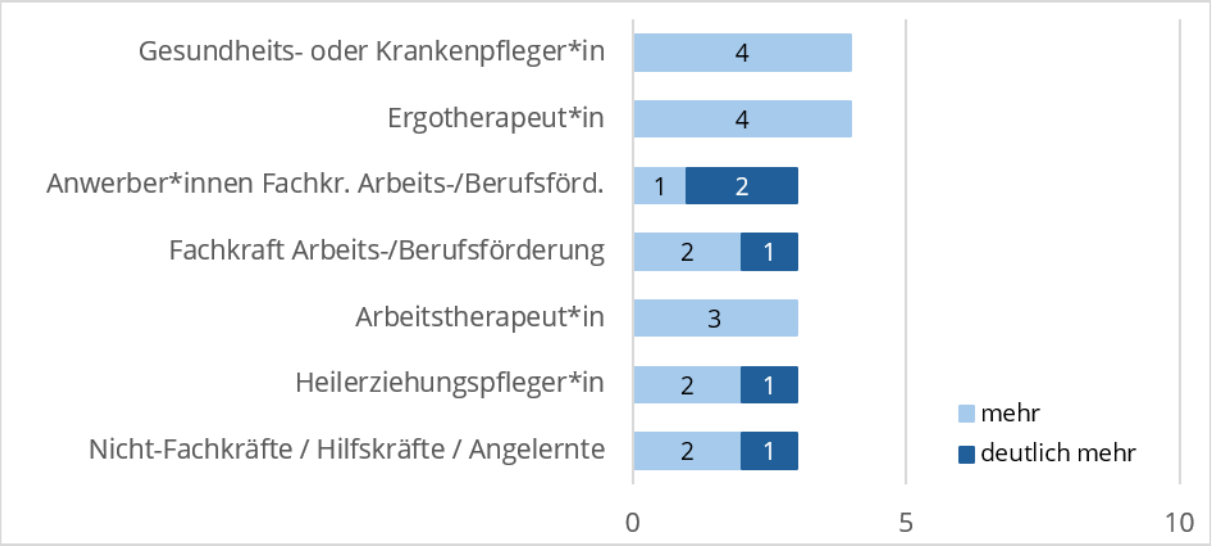
Abbildung 6 Einschätzungen zur Bedarfsentwicklung für Plätze in WfbM



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, Fallzahl: 10

Die Teilnehmenden der EGH-Leistungserbringerbefragung wurden außerdem gefragt, welche Qualifikationen oder Kompetenzen unter den Mitarbeitenden von WfbM zukünftig verstärkt benötigt werden. Hierzu gibt es 15 Nennungen von sieben besonderen Wohnformen. Mehrere Antworten beziehen sich auf bestimmte Fachkenntnisse, die zukünftig an Bedeutung gewinnen (n=7). Dazu zählt der professionelle Umgang mit heterogenen Behinderungsbildern, einschließlich zunehmender psychischer Erkrankungen und Doppeldiagnosen. Damit verbunden ist ein steigender Bedarf an Fähigkeiten im Umgang mit herausforderndem Verhalten, an Kompetenzen in der Krisen- und Gewaltprävention sowie an einem sicheren Verständnis emotionaler Entwicklungsaltersstufen. Zwei Befragte weisen außerdem auf die wachsende Bedeutung von pflegerischen Kompetenzen hin. Vier Rückmeldungen betonen die Bedeutung persönlicher Kompetenzen, darunter Resilienz, Sozialkompetenz sowie ein professionelles Selbstverständnis als Assistenz auf Augenhöhe. Des Weiteren werden unterschiedliche Einzelaspekte genannt. Dazu zählen steigende Anforderungen an Dokumentationstätigkeiten, Digitalisierungskompetenzen, Mehrsprachigkeit sowie Flexibilität bezüglich der Einsatzorte.

Abbildung 7 Einschätzungen zur Bedarfsentwicklung für bestimmte Berufsgruppen in WfbM



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, Fallzahl: 9
Anm.: Berufe mit weniger als 3 Nennungen für steigenden Bedarf nicht dargestellt.

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.[17]

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". 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.

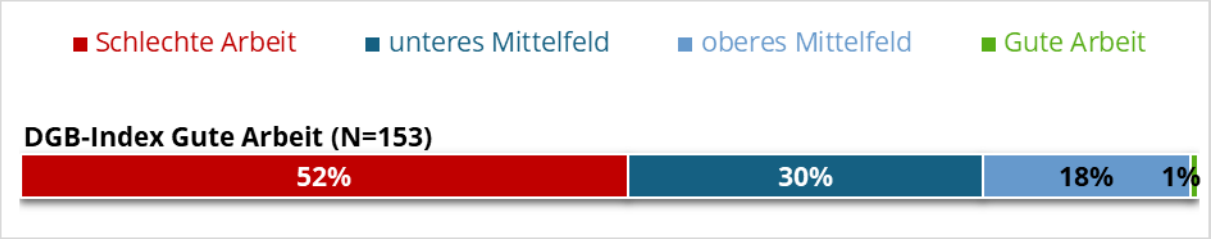
Im Folgenden werden die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit für Beschäftigte von WfbM im Detail dargestellt. Außerdem werden Ergebnisse zu Diskriminierungserfahrungen unter den Beschäftigten vorgestellt, welche der DGB-Index nicht umfasst. In Kapitel 7 des Hauptberichts liegt hingegen der Fokus darauf,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

Der DGB-Index Gute Arbeit liegt bei den befragten Beschäftigten von WfbM im Durchschnitt bei 51 Punkten (N=972). Damit fällt der Wert im Durchschnitt 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 (s. Kapitel 7 im Hauptbericht). Diese Einstufung gilt jedoch nicht für alle Beschäftigten. In Abbildung 8 wird die Verteilung der Beschäftigten auf die vier Qualitätsstufen dargestellt. 52 % der Befragten, die bei WfbM arbeiten, erleben insgesamt

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

„Schlechte Arbeit“. Weitere 30 % fallen mit ihren Aussagen und Bewertungen in die Qualitätsstufe „unteres Mittelfeld“. Nur 18 % erleben Arbeit im „oberen Mittelfeld“ und lediglich 1 % erlebt nach dem Gesamtindex die Arbeitsqualität „Gute Arbeit“.

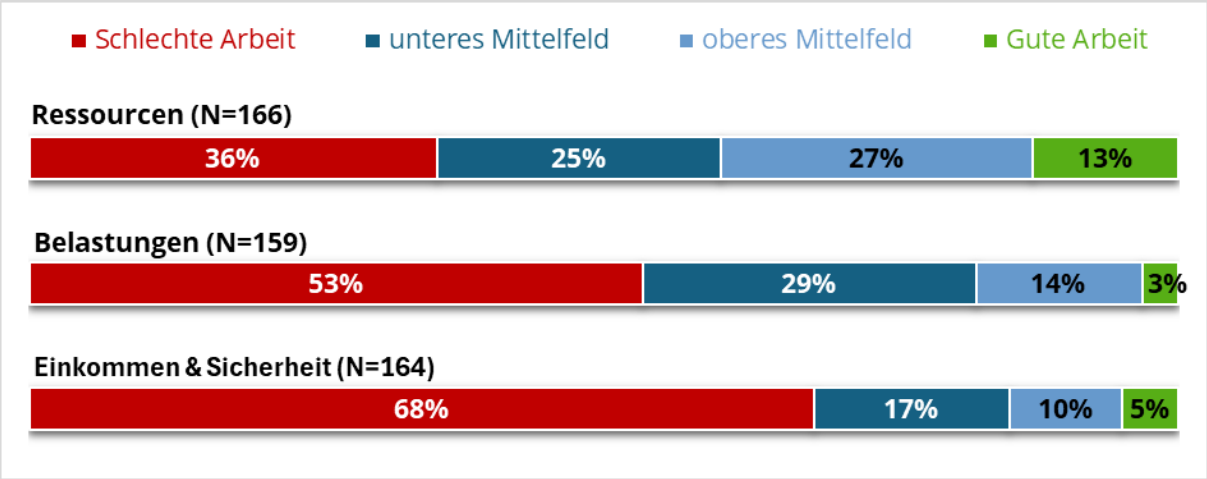
Abbildung 8 Beschäftigte von WfbM nach Qualitätsstufen der Arbeit



Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025

Die Verteilung der Beschäftigten auf die Qualitätsstufen von Arbeit wird in Abbildung 9 für die drei Teilindizes zu Belastungen, Ressourcen sowie Einkommen & Sicherheit dargestellt. Beschäftigte von WfbM sind demnach hohen *Belastungen* ausgesetzt und haben dabei wenig *Ressourcen* zur Verfügung. Die Belastungen resultieren aus hohen Anforderungen an Körper und Geist sowie einer hohen Arbeitsintensität geprägt von häufigen Störungen und teils widersprüchlichen Anforderungen. Die Hälfte der Befragten arbeitet unter Bedingungen, die hinsichtlich der erlebten Belastungen in die Qualitätsstufe „Schlechte Arbeit“ fallen. Lediglich 17 % der Befragten von WfbM erleben hinsichtlich der Belastungen Arbeit im „oberen Mittelfeld“ oder sogar „Gute Arbeit“. Mit Blick auf die zur Verfügung stehenden *Ressourcen*, wie Weiterbildungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, Arbeitsklima sowie die Sinnhaftigkeit der Arbeit, sind die Arbeitsbedingungen und -belastungen etwas besser. In diesem Bereich erleben nur 27 % Arbeit im „oberen Mittelfeld“ und weitere 13 % sogar „Gute Arbeit“. Ein Drittel der Beschäftigten hingegen arbeitet in dieser Hinsicht unter Bedingungen, die als „Schlechte Arbeit“ eingestuft werden. Der Teilindex *Einkommen & Sicherheit* fasst die Bedingungen hinsichtlich Einkommen, Rente, betriebliche Sozialleistungen sowie Beschäftigungssicherheit und -perspektive zusammen. In diesem Bereich erleben mit einem Anteil von mehr als zwei Dritteln die meisten Befragten „Schlechte Arbeit“. 10 % arbeiten unter Bedingungen im „oberen Mittelfeld“ und nur 5 % erleben „Gute Arbeit“.

Abbildung 9 Beschäftigte von WfbM nach Qualitätsstufen in drei Bereichen der Arbeitsqualität



Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025

Im Folgenden wird im Detail betrachtet, wie sich diese Ergebnisse für Beschäftigte von WfbM zusammensetzen. Dazu wird einerseits in Abbildung 10 dargestellt, welche Qualitätsstufen von Arbeit die Beschäftigten in den elf einzelnen Kriterien von Arbeitsqualität erleben. Zum anderen werden in Tabelle 6 die Antworten zu den 42 einzelnen Fragen wiedergegeben. Für alle elf Kriterien wird dargestellt, auf welchen Fragen sie basieren, und was die auffälligsten Ergebnisse sind – beginnend mit dem Kriterium, für welches das schlechteste Ergebnis festgestellt wird:

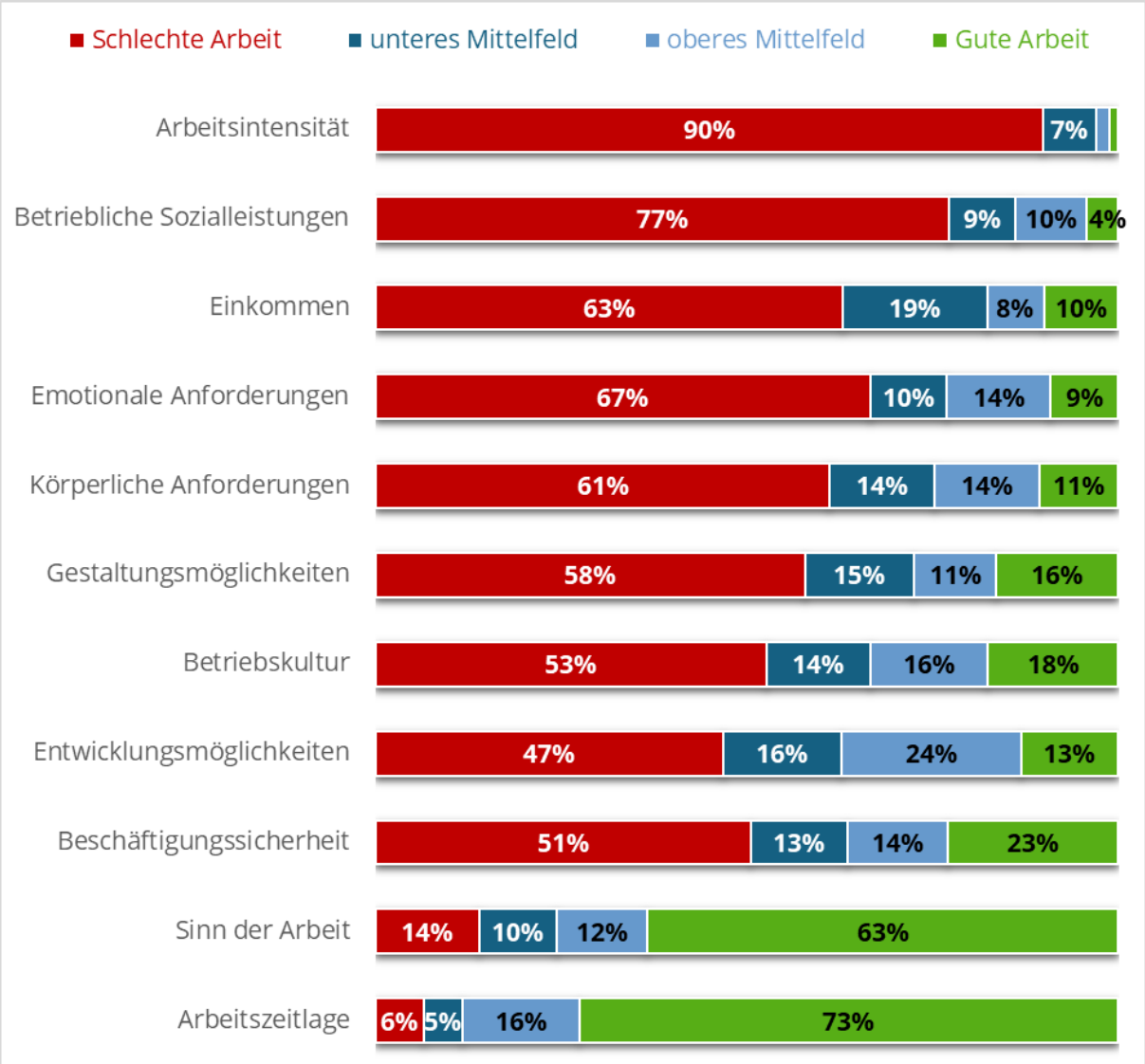
Beim Kriterium *Arbeitsintensität* ist der Anteil der Beschäftigten, die „Schlechte Arbeit" – und damit starke Belastungen – erleben mit 90 % am größten. Das bedeutet im Einzelnen, dass Beschäftigte von WfbM, oft oder sehr oft Qualitätsabstriche machen müssen (43 %), dass ihnen wichtige Informationen für ihren Arbeitsalltag fehlen (49 %), dass widersprüchliche Anforderungen an sie gestellt werden (55 %), sie in ihrer Arbeit gestört bzw. unterbrochen werden (77 %) oder sie sich gehetzt oder unter Zeitdruck fühlen (52 %). Nur eine Minderheit der Beschäftigten erleben derartige Arbeitsbedingungen nie (jeweils 1–14 %) und die meisten, die diese Bedingungen zumindest manchmal erleben, empfinden sie auch als (eher) stark belastend (jeweils 52–62 %).

Für etwa drei Viertel der Befragten fallen die *betrieblichen Sozialleistungen* in die Qualitätsstufe „Schlechte Arbeit". Das liegt zum einen daran, dass betriebliche Gesundheitsförderung, aber auch „sonstige" betriebliche Sozialleistungen für die große Mehrheit nicht oder nur in geringem Maße angeboten werden (77 %, 94 %). Betriebliche Altersvorsorge wird zwar etwas häufiger angeboten, ist aber ebenfalls für die Mehrheit der Befragten höchstens in geringem Maße verfügbar (56 %). Das wiederum wird von den meisten, die es betrifft, als (eher) starke Belastung empfunden (70 %).

Eng damit verbunden ist das Kriterium *Einkommen,* bei dem 63 % der befragten Beschäftigten „Schlechte Arbeit" erleben. Knapp die Hälfte der Beschäftigten von WfbM schätzt ihre spätere Rente als nicht auskömmlich ein (74 %) und weitere 41 % denken, dass es „gerade ausreichend" sein wird. Damit sind die befragten Beschäftigten in besonderem Maße von Altersarmut bedroht. Für knapp zwei Drittel ist ihr aktuelles Einkommen gar nicht oder in geringem Maße angemessen und für 41 % reicht die Einkommenshöhe nicht bzw. kaum zum Leben aus. Wie wichtig ein angemessenes Einkommen ist, welches zum Leben reicht und später eine ausreichende Rente sicherstellt, zeigt sich in den Belastungsempfindungen der Beschäftigten: Jeweils mindestens 84 % dieser

Beschäftigten empfinden es als (eher) stark belastend, wenn eine der drei genannten Bedingungen höchstens im geringen Maße vorliegt.

Abbildung 10 Beschäftigte von WfbM nach Qualitätsstufen für elf Kriterien guter Arbeit



Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025, N=165-172

Mit Blick auf Belastungen durch *emotionale Anforderungen* erleben mit 67 % rund zwei Drittel der Befragten „Schlechte Arbeit". Darunter fällt, dass sich 83 % der befragten Beschäftigten zumindest manchmal in Konflikten mit den Klient*innen wiederfinden – ein Fünftel erlebt das oft oder sehr oft. Jedoch empfinden diese Konflikte lediglich 26 % als (eher) stark belastend. Dagegen empfinden 46 % der Beschäftigten, auf die dies zumindest manchmal zutrifft (73 %), herablassendes sowie respektloses Verhalten ihnen gegenüber als (eher) stark belastend. 45 % finden es (eher) stark belastend, wenn sie ihre Gefühle verbergen müssen, was auf 87 % zumindest manchmal zutrifft.

Auch hinsichtlich der Belastungen durch *körperliche Anforderungen* arbeitet mehr als die Hälfte der Befragten in der Qualitätsstufe „Schlechte Arbeit" (61 %). Mehr als die Hälfte der Beschäftigten ist oft oder sehr oft Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt. 37 % nehmen oft oder sehr oft während der Arbeit ungünstige Körperhaltungen ein und 26 % sind widrigen Umgebungsbedingungen ausgesetzt (z.B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft). Ein Fünftel der Befragten

gibt außerdem an, oft oder sehr oft körperlich schwer zu arbeiten. Die meisten dieser Arbeitsbedingungen werden von der Mehrheit eher wenig oder überhaupt nicht als belastend empfunden (63–75 %). Am größten ist das Belastungsempfinden hinsichtlich des Lärms und der Umgebungsgeräusche: 45 % fühlen sich hierdurch (eher) stark belastet.

Gestaltungsmöglichkeiten beziehen sich darauf, wie stark die Beschäftigten ihre Arbeitsplanung und -gestaltung beeinflussen können. 58 % der Befragten fallen diesbezüglich in die Kategorie „Schlechte Arbeit". Viele der Beschäftigten in WfbM können demnach zwar einerseits in (sehr) hohem Maße ihre Arbeit selbstständig planen (62 %), haben jedoch anderseits keine oder nur geringe Möglichkeiten, Einfluss auf die Menge und Gestaltung der Arbeit zu nehmen (71 bzw. 68 %). Besonders fehlende Möglichkeiten zur selbstständigen Planung der Arbeit sowie fehlender Einfluss auf die Arbeitsmenge werden von der Mehrheit als Belastung empfunden (65 bzw. 67 %).

Hinsichtlich der *Betriebskultur* fällt ebenfalls mehr als die Hälfte der Befragten Beschäftigten von WfbM in die Qualitätsstufe „Schlechte Arbeit". Die Betriebskultur wird im DGB-Index mit sechs Merkmalen erfasst: Der Betrieb fördert Kollegialität; die Vorgesetzten planen gut; die Beschäftigten erhalten Informationen rechtzeitig; es herrscht ein offenes Meinungs-Klima; die Beschäftigten erhalten Hilfe und Unterstützung von ihren Kolleg*innen und Wertschätzung durch ihre Vorgesetzten. Hier fällt auf, dass das Fehlen jeder dieser Ressourcen von besonders vielen als Belastung empfunden wird. Wenn beispielsweise kein oder kaum ein offenes Meinungs-Klima herrscht, was 69 % der Befragten so angeben, dann wird das von 74 % dieser Beschäftigten als Belastung empfunden. Wenn Beschäftigte kaum bzw. nicht fristgerecht mit relevanten Informationen versorgt werden, was ebenfalls 69 % angeben, empfinden das sogar 83 % als Belastung. Weitere Ergebnisse sind, dass 47 % die Planungen ihrer Vorgesetzten gut finden und 55 % von ihren Vorgesetzten in (sehr) hohem Maße Wertschätzung erhalten. Besonders positiv hervorzuheben ist die Kollegialität bei WfbM: 78 % erhalten in (sehr) hohem Maße Hilfe und Unterstützung von Kolleg*innen – und das, obwohl 56 % angeben, dass die Kollegialität von ihrem Betrieb gar nicht oder nur in geringem Maße gefördert wird.

Das Kriterium der *Entwicklungsmöglichkeiten* ist das erste Kriterium, bei dem weniger als die Hälfte der Befragten „Schlechte Arbeit" erlebt. Für 37 % der Befragten fallen die Arbeitsbedingungen in die Qualitätsstufen „oberes Mittelfeld" oder sogar „Gute Arbeit". Jeweils etwa die Hälfte der Befragten kann in (sehr) hohem Maße Möglichkeiten, das eigene Wissen auszubauen und sich weiterzuqualifizieren. Nur in wenigen Einzelfällen sind diese Möglichkeiten gar nicht gegeben. Rund zwei Drittel geben außerdem an, in (sehr) hohem Maße eigene Ideen einbringen zu können. Diese Bedingungen werden von einem Großteil der Befragten als wichtig empfunden: für jeweils 62 % oder mehr ist es (eher) stark belastend, wenn diese nicht erfüllt sind. Ein anderes Bild zeigt sich bei den Aufstiegschancen, die bei 91 % der Befragten nicht oder kaum gegeben sind. Dies wird jedoch nur von einem Drittel als eine starke Belastung empfunden.

Bei der *Beschäftigungssicherheit* erlebt zwar etwa die Hälfte der Befragten Arbeitsbedingungen der Kategorie „Schlechte Arbeit", gleichzeitig fallen jedoch auch 23 % in die Kategorie „Gute Arbeit". Bewertet wird, wie häufig sich die Beschäftigten um ihre berufliche Situation sorgen. Die befragten Beschäftigten machen sich mehrheitlich selten oder nie Sorgen um ihre berufliche Zukunft (89 %) oder darum, dass ihr Arbeitsplatz überflüssig wird (87 %). Ein knappes Viertel sorgt sich jedoch oft oder sehr oft um einen Arbeitsplatzverlust. Dies wird von etwa der Hälfte derjenigen, die sich zumindest gelegentlich Sorgen machen, als (eher) stark belastend empfunden.

Eine der zentralen Ressourcen, die Beschäftigte von WfbM erleben, ist der *Sinn der Arbeit*. Mit 63 % erlebt dahingehend die Mehrheit „Gute Arbeit". Jeweils 77 % der Beschäftigten von WfbM haben das Gefühl, einen wichtigen Beitrag für den Betrieb sowie für die Gesellschaft zu leisten, und 88 % können sich nach eigenen Angaben in (sehr) hohem Maße mit der Arbeit identifizieren.

Am besten fällt die Bewertung der Arbeitsbedingungen hinsichtlich der *Arbeitszeitlage* aus: fast drei Viertel der befragten Beschäftigten fallen hierbei in die Qualitätsstufe „Gute Arbeit". Das liegt vor allem daran, dass die Befragten nie nachts und höchstens in seltenen Fällen abends oder am Wochenende arbeiten müssen. Auch eine ständige Erreichbarkeit wird von den Beschäftigten in der Regel nicht gefordert. Am häufigsten kommt es vor, dass unbezahlte Arbeit geleistet wird, doch auch dies ist bei nur 8 % (sehr) oft der Fall.

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 4.1) 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 WfbM antworteten hierauf 27 % mit „Ja" (N=82).[18] Das waren 22 Befragte, die anschließend auch gefragt wurden, aufgrund welchen Merkmals oder welcher Merkmale sie ihrer Einschätzung nach diskriminiert wurden. Daraufhin wurde elfmal das *Geschlecht* gewählt, einmal die *Geschlechtsidentität* und dreimal das *Aussehen.* In einem Freifeld für andere Merkmale wurde außerdem dreimal die *sexuelle Orientierung* genannt und einmal die *Ausbildung*.

[18] 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 WfbM 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	4%	34%	46%	16%	65%
Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung	25%	43%	21%	10%	42%
Einfluss auf die Arbeitsmenge	17%	54%	25%	4%	67%
Entwicklungsmöglichkeiten	→	→			
Aufstiegschancen	33%	58%	8%	1%	34%
Wissen / Können weiterentwickeln können	5%	45%	44%	6%	62%
Eigene Ideen einbringen können	6%	30%	46%	18%	66%
Weiterqualifizieren können	3%	48%	40%	9%	64%
Betriebskultur	→	→			
Betrieb fördert Kollegialität	8%	48%	36%	8%	66%
Vorgesetzte planen gut	15%	37%	42%	5%	71%
Rechtzeitige Information	14%	55%	28%	3%	83%
Offenes Meinungs-Klima	13%	56%	27%	4%	74%
Hilfe / Unterstützung von Kollegen	1%	21%	46%	32%	76%
Wertschätzung durch Vorgesetzte	12%	32%	42%	13%	75%
Sinn der Arbeit	→	→			
Mit der Arbeit identifizieren	2%	10%	57%	31%	52%
Wichtigen Beitrag für Betrieb leisten	4%	19%	49%	28%	55%
Wichtigen Beitrag für Gesellschaft leisten	3%	20%	44%	34%	54%
	sehr oft	*oft*	*selten*	*nie*	*(eher) stark belas-tend*
Arbeitszeitlage	→	→	→		
Unbezahlte Arbeit leisten	1%	7%	39%	54%	20%
Ständig erreichbar sein	1%	2%	27%	71%	22%
Nachts arbeiten (23 bis 6 Uhr)	0%	0%	2%	98%	33%
Abends arbeiten (18 bis 23 Uhr)	1%	3%	17%	79%	14%
Wochenendarbeit	2%	3%	24%	71%	18%
Emotionale Anforderungen	→	→	→		
Konflikte mit Kunden / Klienten	3%	17%	63%	17%	26%
Gefühle verbergen	14%	41%	32%	13%	45%
Herablassend / respektlos behandelt	3%	15%	55%	27%	46%
Körperliche Anforderungen	→	→	→		
Lärm / laute Umgebungsgeräusche	20%	35%	35%	11%	45%
Körperlich schwer arbeiten	8%	12%	48%	32%	25%
Widrige Umgebungsbedingungen	10%	16%	41%	32%	34%
Ungünstige Körperhaltung	11%	26%	47%	16%	37%
Arbeitsintensität	→	→	→		
Qualitätsabstriche machen müssen	10%	33%	42%	14%	59%

Fehlende Information	14%	34%	48%	3%	53%
Widersprüchliche Anforderungen	12%	42%	42%	3%	52%
Gestört / unterbrochen werden	35%	43%	22%	1%	62%
Gehetzt / unter Zeitdruck stehen	16%	36%	46%	2%	54%
Einkommen	→	→			
	gar nicht	*in geringem Maße*	*in hohem Maße*	*in sehr hohem Maße*	*(eher) stark belas-tend*
Einkommen angemessen	11%	52%	35%	2%	84%
	reicht nicht aus	*reicht gerade*	*reicht gut aus*	*kann sehr gut da-von leben*	*(eher) stark belas-tend*
Einkommenshöhe reicht zum Leben	3%	38%	48%	11%	90%
	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	47%	41%	12%	0%	93%
Betriebliche Sozialleistungen	→	→			
	kein Angebot vorhan-den	*in geringem Maße*	*in hohem Maße*	*in sehr hohem Maße*	*(eher) stark belas-tend*
Sonstige betriebliche Sozialleistungen	51%	43%	6%	0%	48%
Betriebliche Gesundheitsförderung	28%	49%	18%	5%	54%
Betriebliche Altersvorsorge	3%	53%	40%	4%	70%
Beschäftigungssicherheit	→	→	→		
	sehr oft	*oft*	*selten*	*nie*	*(eher) stark belas-tend*
Sorgen um berufliche Zukunft	5%	6%	46%	43%	30%
Sorgen um Arbeitsplatzverlust	4%	19%	45%	32%	48%
Sorgen, dass Arbeitsplatz überflüssig wird	4%	9%	50%	37%	42%

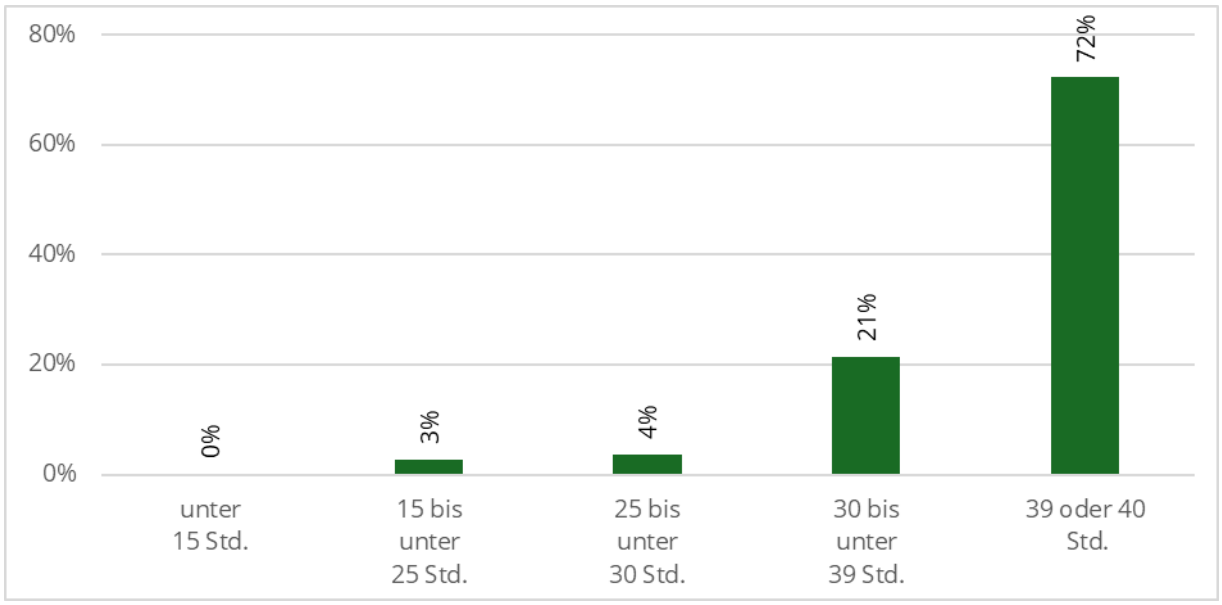
Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025, N=171-173
Anm.: → alle, die diese Antwort gaben, wurden gefragt „Wie stark belastet Sie das?"

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.[19] Zunächst wurde aber die Verteilung der vertraglichen Arbeitsstunden in der Beschäftigtenbefragung (s. Abbildung 11) mit der entsprechenden Verteilung verglichen, die auf Basis der Angaben einer WfbM ermittelt wurde, die sich mit zusätzlichen Verteilungsangaben beteiligte (s. Abschnitt 3.1). Hier wurde ermittelt, dass 67 % der Beschäftigten in Vollzeit arbeiten. In der Beschäftigtenbefragung ist die Größenordnung sehr ähnlich. Auch die anderen (aus Anonymisierungsgründen nicht berichteten) Anteilswerte sind jenen in der Beschäftigtenbefragung in der Größenordnung ähnlich. Das Forschungsteam hält es bei WfbM insgesamt deshalb für legitim, Gesamtergebnisse zu betrachten.

Abbildung 11 Beschäftigte in WfbM nach Arbeitspensum

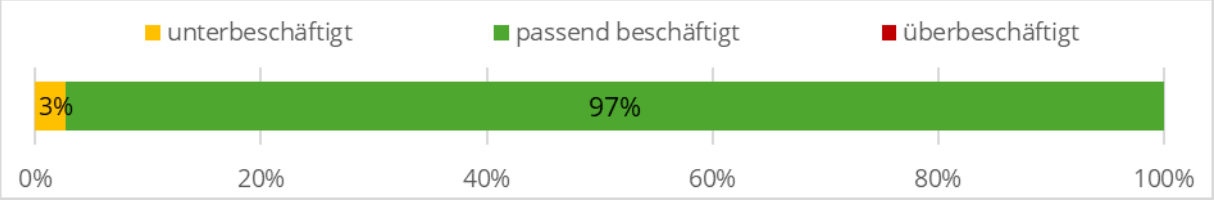


Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025, N=112

[19] 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?

Da für viele Befragungsteilnehmer*innen Angaben zu den vertraglichen, den tatsächlichen und den gewünschten Wochenstunden vorliegen, kann die Übereinstimmung nun individuell ausgewertet werden (N=111). Aus Abbildung 12 wird schnell ersichtlich, dass sich kaum Beschäftigte von WfbM höhere Wochenstunden wünschen, als sie tatsächlich derzeit arbeiten (orange). Fast alle Beschäftigten in WfbM sind in Hinblick auf ihre Wochenstunden passend beschäftigt (grün). Dabei wurde auch als passend beschäftigt betrachtet, wer nur eine Wochenarbeitsstunde von seiner Wunscharbeitszeit abweicht. Das Forschungsteam hat zwischen geringfügig unpassenden Arbeitsstunden (2 bis 5 Std.) und deutlich unpassenden Arbeitsstunden (6 und mehr Std.) unterschieden. Bei den Beschäftigten in WfbM kommen keine deutlich unpassenden Arbeitsstunden vor (ohne Abbildung). Letztlich kann festgehalten werden, dass unter den aktuellen Beschäftigten in WfbM ein sehr geringes Potenzial zur Ausweitung der Arbeitsstunden besteht.

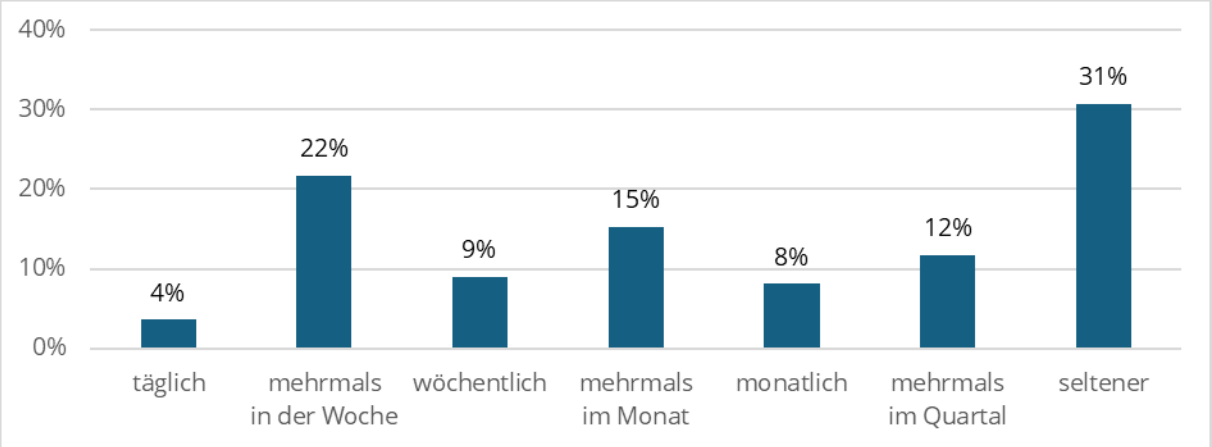
Abbildung 12 Übereinstimmung von tatsächlichen und gewünschten Wochenstunden von Beschäftigten in WfbM



Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025, N=111
Anm.: passend beschäftigt definiert als Übereinstimmung +/- 1 Std.

Auch in WfbM werden Überstunden geleistet. Überstunden sind ein zentrales Flexibilitätsinstrument für Unternehmen. Für die Beschäftigten kommt es dabei sehr darauf an, ob sie Überstunden ablehnen können, und, ob und wie die Überstunden ausgeglichen werden. In der Beschäftigtenbefragung wurde gefragt, wie häufig es vorkommt, dass die Beschäftigten Überstunden leisten. Bei 31 % der Befragten kommen Überstunden sehr selten vor, das heißt maximal einmal im Quartal; bei weiteren 20 % kommen Überstunden maximal monatlich vor (Abbildung 13). Immerhin ein gutes Viertel der Beschäftigten leistet mehrmals in der Woche oder sogar täglich Überstunden.

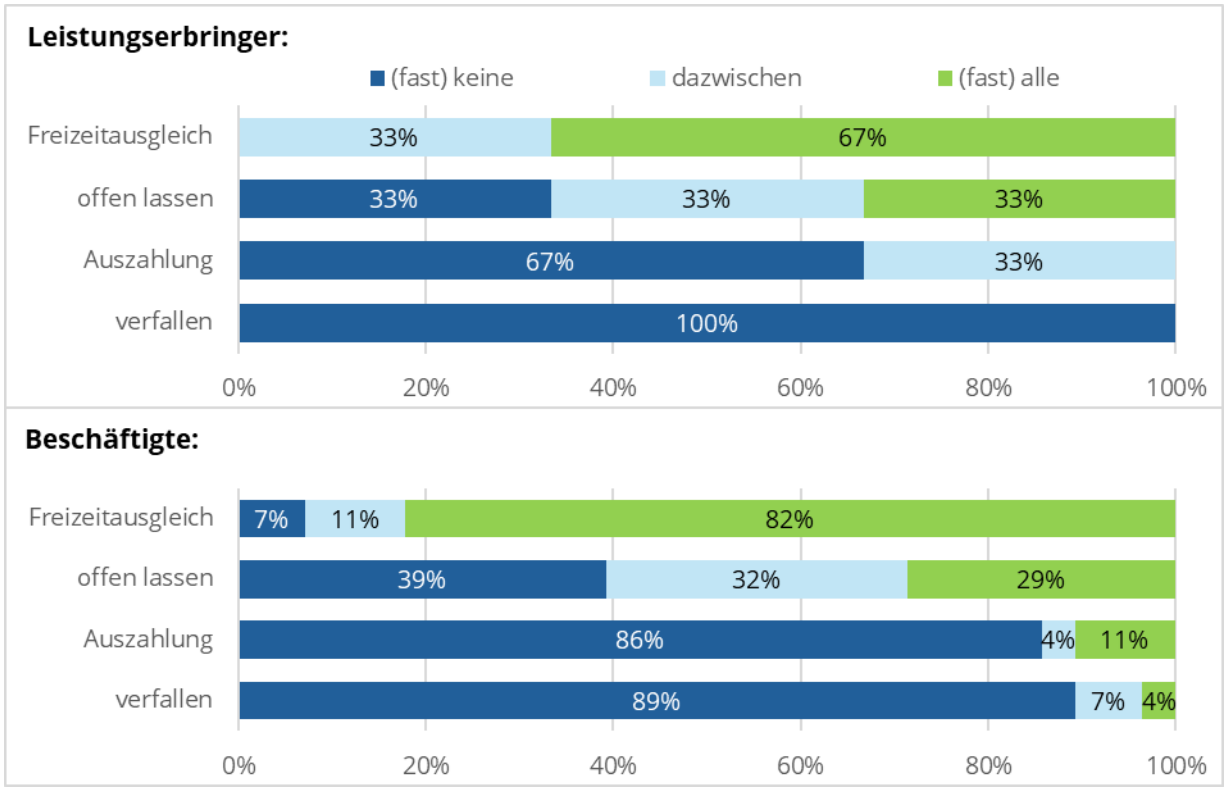
Abbildung 13 Häufigkeit regelmäßiger Überstunden in WfbM



Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025; N=111

Sowohl in der Beschäftigtenbefragung als auch in der Leistungserbringerbefragung wurde danach gefragt, wie Überstunden ausgeglichen werden (Abbildung 14). In beiden Befragungen ist eine klare Priorisierung des Freizeitausgleichs erkennbar, wobei die WfbM mit 67 % eine geringere Verbreitung sehen als die Beschäftigten, von denen 82 % sagen, dass (fast) alle Überstunden mit Freizeit ausgeglichen werden. Während von den neun teilnehmenden WfbM keine angibt, dass Überstunden auch mal verfallen, berichten doch einige Beschäftigte davon, dass das bei ihnen der Fall ist (11 %).

Abbildung 14 Umgang mit Überstunden in WfbM



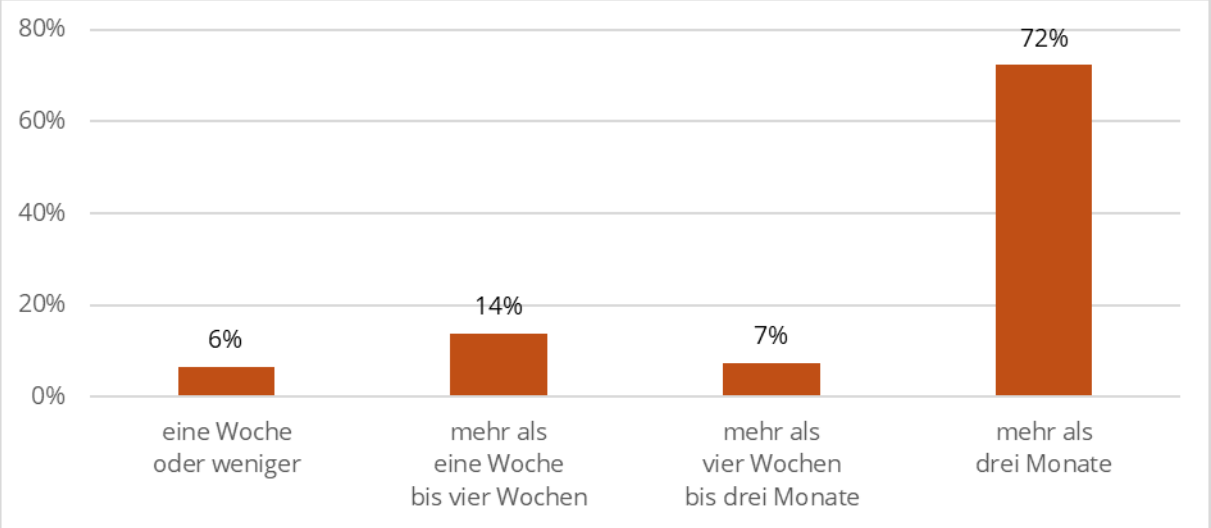
Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, N=9; EGH-Beschäftigtenbefragung 2025, Fallzahl: 28 (jeweils eingeschränkt auf Teilnehmende, die alle vier Optionen beantwortet hatten)
Anm.: Antwortkategorien: „keine“, „fast keine“, „weniger als die Hälfte“, „etwa die Hälfte“, „mehr als die Hälfte“, „fast alle“ und „alle“

Ungünstige Arbeitszeiten können die Attraktivität eines Berufsfeldes erheblich mindern – oft lassen sie sich jedoch nicht vollständig vermeiden. In solchen Fällen liegt es an den Arbeitgebern, durch geeignete Ausgleichsmaßnahmen und andere Vorteile ein attraktives Gesamtpaket zu schaffen. Es kann aber auch vorkommen, dass unattraktive Arbeitszeiten in einem Berufsfeld vermutet werden, in denen sie aber tatsächlich gar nicht so verbreitet sind. In der EGH-Leistungserbringerbefragung wurden alle Teilnehmenden gefragt, wie viele ihrer Beschäftigten von bestimmten, häufig als unattraktiv geltenden Arbeitszeiten betroffen sind. Dabei zeigt sich, dass Schichtarbeit mit Nachtschichten, Nachtbereitschaft, Nacht- / Schlafbereitschaft vor Ort, Nachtarbeit und Arbeit am Abend in den elf teilnehmenden WfbM „niemanden“ betreffen. Auch in der Beschäftigtenbefragung berichtet niemand von Nacht- / Schlafbereitschaft vor Ort (N=100) und nur 2 % erleben Nachtbereitschaft – das aber selten. Schichtarbeit ohne Nachtschichten kommt in zwei von elf WfbM für „fast niemanden“ – also für wenige – vor. Auch in der Beschäftigtenbefragung geben nur 2 % an, in Schichtarbeit tätig zu sein (N=110). Ebenso kommt Wochenend- oder Feiertagsarbeit in

einer von elf WfbM für wenige Beschäftigte vor und Rufbereitschaft bei drei von elf WfbM. Von gelegentlicher Rufbereitschaft berichten in der Beschäftigtenbefragung 10 %; mehrmals wöchentlich betrifft das nur 2 % (N=90). Unattraktive Arbeitszeiten sind also in WfbM kein wichtiger Faktor.

Bei vier von zwölf WfbM, die an der EGH-Leistungserbringerbefragung teilnahmen, arbeiten alle Beschäftigten nach Dienstplan; bei weiteren sechs sind es „fast alle". Dass die Arbeitszeit von „fast allen" selbstgesteuert festgelegt wird, berichtet nur eine WfbM. Für Beschäftigte sind bei der Planung der Arbeitszeiten 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 6 % an, dass sie ihre Einsatzzeiten weniger als eine Woche im Voraus erfahren (Abbildung 15). Ein Planungshorizont von unter einer Woche dürfte für die wenigsten Menschen eine gute Vereinbarkeit der privaten Interessen mit den beruflichen Verpflichtungen bieten. Weitere 14 % der Befragten kennen ihre Einsatzzeiten ein bis vier Wochen im Voraus. Auch dieser Planungshorizont dürfte für manche von diesen Beschäftigten suboptimal sein. Fast drei Viertel aller Beschäftigten weiß über seine Arbeitszeiten mehr als drei Monate im Voraus Bescheid. Die Einsatzzeiten werden also in der Regel langfristig festgelegt, was positiv zu bewerten ist, da dies auf eine gute Vereinbarkeit der privaten mit der beruflichen Zeit hindeutet.

Abbildung 15 Vorabkenntnis der Einsatzzeiten in WfbM



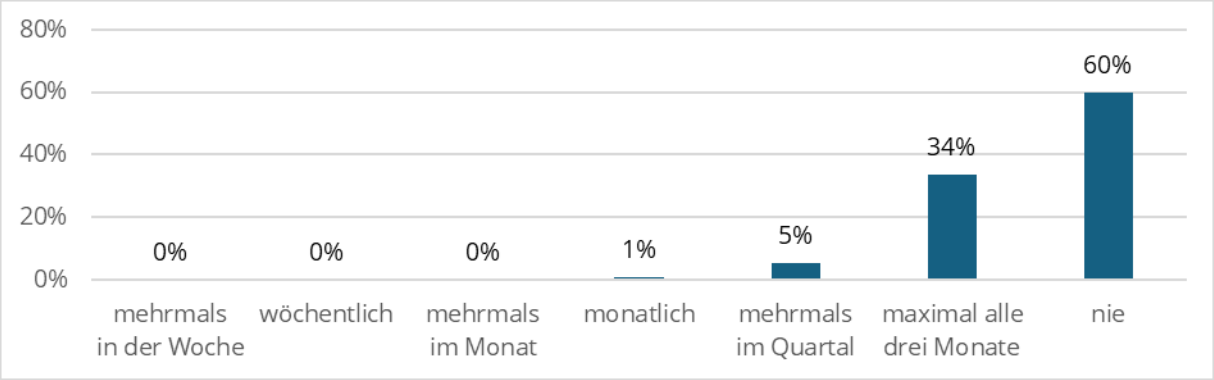
Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025, N=108

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 bei niemandem mehrmals monatlich, wöchentlich oder sogar mehrmals wöchentlich vor (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 17). Insgesamt antwortete hier deutlich mehr als die Hälfte mit „sehr gut" (25 %) oder „gut" (58 %). Nur 15 % bewerten ihre Work-Life-Balance als „nicht sehr gut" und 1 % als „überhaupt nicht gut". Dieses sehr positive Ergebnis spiegelt die zuvor berichteten Ergebnisse.

Abbildung 16). Selbst monatliche, kurzfristige Einsätze werden sehr selten berichtet. Mit 60 % erlebt die Mehrheit der Beschäftigten von WfbM das nie.

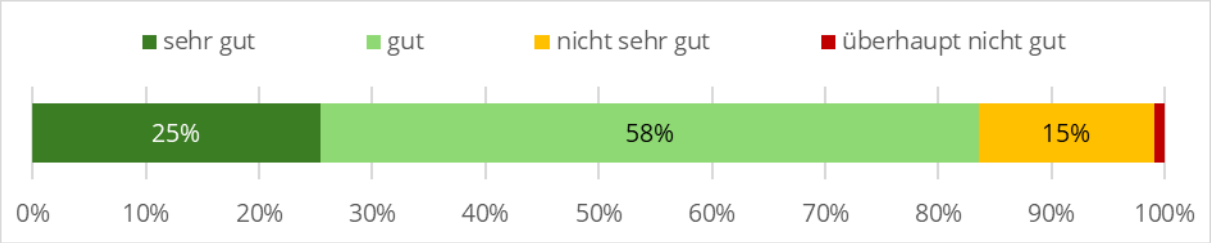
Als subjektive Gesamtbewertung der Arbeitszeitpraxis wurden die Beschäftigten auch danach gefragt, wie gut sich ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen außerhalb des Berufs vereinbaren lassen (sog. „Work-Life-Balance", s. Abbildung 17). Insgesamt antwortete hier deutlich mehr als die Hälfte mit „sehr gut" (25 %) oder „gut" (58 %). Nur 15 % bewerten ihre Work-Life-Balance als „nicht sehr gut" und 1 % als „überhaupt nicht gut". Dieses sehr positive Ergebnis spiegelt die zuvor berichteten Ergebnisse.

Abbildung 16 Häufigkeit außerplanmäßigen Arbeitens



Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025, N=110

Abbildung 17 Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben bei Beschäftigten in WfbM



Quelle: EGH-Beschäftigtenbefragung 2025, N=110

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 8 der 16 teilnehmenden WfbM beantwortet (50 %). 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 in WfbM in Frage käme:

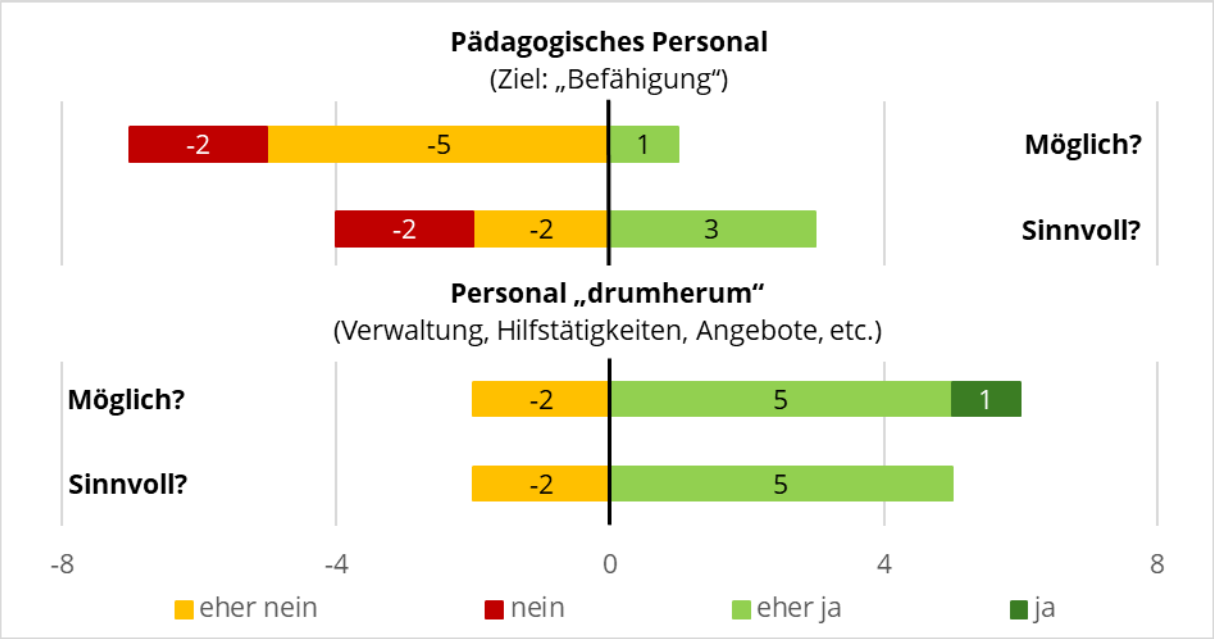
- Öffentlichkeitsarbeit
- Einbindung von Menschen mit keinen oder geringen Deutschkenntnissen
- Ausbildungs- / Studienförderung sowie Kooperationen mit Berufs- / Hochschulen

Eine mögliche Maßnahme, um mehr Personen für eine Beschäftigung in WfbM 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 WfbM selbst betrieben werden. Wie erfolgreich solche Maßnahmen sind, ist aber nicht bekannt. Von sieben WfbM setzen sechs „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 fallen überwiegend positiv aus: Vier von fünf Antwortenden sagen, dass ihre Maßnahmen zu einer leichteren Personalgewinnung führen („eher ja"). Dahingegen gibt nur eine WfbM an, „eher" keinen Erfolg mit der Öffentlichkeitsarbeit erreicht zu haben.

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. Aus diesem Grund wurde in ähnlicher Weise gefragt, ob die Teilnehmenden denken, dass es bei WfbM möglich wäre, mehr Menschen mit (zu Beginn) geringen oder keinen Deutschkenntnissen einzusetzen (Abbildung 18). Für das pädagogische Personal hält dies eine WfbM für möglich, jedoch drei von sieben für sinnvoll. Dies könnte so interpretiert werden, dass es bei manchen Leistungserbringern bestimmte Hürden gibt (Arbeitserlaubnis, Bürokratie etc.), die die Einstellung von fremdsprachigem Personal unterbinden, obwohl dies sinnvoll wäre (fremdsprachige Klient*innen). Deutlich mehr Teilnehmende halten (gute) Deutschkenntnisse beim Personal „drumherum" für verzichtbar: Hier bewerten sechs von acht Befragten den Einsatz von fremdsprachigen Arbeitskräften als möglich und fünf von sieben als sinnvoll. Die Mehrheit hält beides weder für möglich noch für sinnvoll.

Abbildung 18 Einschätzungen zur Einbindung von mehr Menschen mit geringen oder keinen Deutschkenntnissen in WfbM



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, Fallzahlen: 7-8

Um junge Menschen für eine Tätigkeit in der EGH zu gewinnen, nutzen manche Unternehmen den Anreiz einer Ausbildungs- bzw. Studienförderung. Das ist in vielen Branchen etabliert und in der EGH gerade in Hinblick auf die Ausbildungen auf den ersten Blick eine sinnvolle Ergänzung, da es

sich bei den einschlägigen Ausbildungsgängen nicht um praxisintegrierte „duale“ Ausbildungsgänge handelt, bei denen die Auszubildenden einen Lohn erhalten. Die Menschen lernen den Beruf in der Regel in Fachschulen (für näheres s. Kapitel 6 im Hauptbericht). Zwei von sechs dazu antwortenden WfbM bieten Ausbildungs- oder Studienförderung an und davon geht eine auch „eher“ davon aus, dass sie dadurch leichter junge Leute für sich gewinnt (die andere antwortete nicht). Weitaus verbreiteter sind unter den Teilnehmenden Kooperationen mit Berufs- / oder Hochschulen. Sieben von acht gaben an, eine solche Kooperation zu unterhalten und alle sieben nehmen es auch so wahr, dass ihnen diese Kooperation zumindest „eher“ dabei hilft, junge Leute für sich zu gewinnen.

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

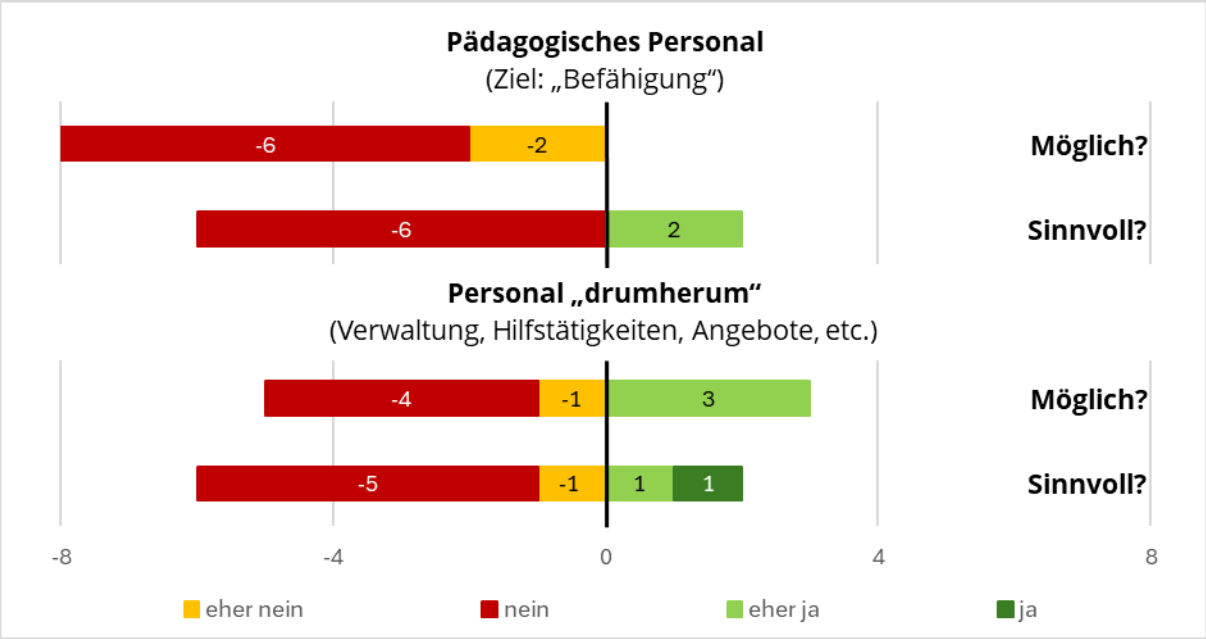
Im Rahmen der Befragung wurden die WfbM gebeten, Regelungen zu benennen, die ihrer Einschätzung nach zu einem unnötig hohen Personaleinsatz führen und daher überdacht werden sollten. Insgesamt fünf Einrichtungen beantworteten diese Frage und nannten 13 einzelne Aspekte. Die Rückmeldungen machen deutlich, dass vor allem bürokratischen Anforderungen in relevantem Ausmaß als überflüssig eingeschätzt werden (n=6). Dies betrifft zum einen die Leistungsdokumentation und zum anderen das Antragswesen sowie die Bedarfsermittlung. In vier Nennungen werden außerdem die Auflagen der WTG-Behörde kritisiert, zumal diese teils im Gegensatz zu den Anforderungen des BTHG und der Rechtsprechung durch das Bundessozialgericht stünden.

Auch der Einbezug von Ehrenamtlichen in Tätigkeitsbereiche der EGH wird immer wieder diskutiert. Denken die Teilnehmenden, dass es „in WfbM möglich wäre, durch die Einbindung von Ehrenamtlichen mittel- oder langfristig Personal einzusparen?“ Die allermeisten sehen hier kein Potenzial (Abbildung 19): Insbesondere für das pädagogische Personal sind die Einschätzungen sehr eindeutig, da keine der acht teilnehmenden WfbM dies für *möglich* und nur zwei für *sinnvoll* halten. Auch für die sonstigen Arbeiten in WfbM wird ein Potenzial zur Einsparung von Personal mehrheitlich verneint. Hier gibt es aber immerhin drei von acht, die ein Potenzial zur Einsparung von bezahltem Personal sieht – sinnvoll fänden das allerdings nur zwei von acht Teilnehmenden. Wenn die Teilnehmenden hier wenig 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.

Weitere Möglichkeiten zur Reduzierung des Personalbedarfs bzw. zur Entlastung des bestehenden Personals könnten sich durch die Digitalisierung von Arbeitsprozessen und den Einsatz innovativer Technologien ergeben. Die befragten WfbM wurden gebeten, einzuschätzen, in welchen Bereichen sie entsprechende Chancen sehen. Hierzu machten sechs Werkstätten Angaben. Möglichkeiten zur

Arbeitserleichterung werden insbesondere mit Blick auf das Dokumentations- und Berichtswesen gesehen, welches sich durch den Einsatz digitaler Tools und künstlicher Intelligenz (KI) deutlich vereinfachen lassen könnte (n=5). Als weiterer Bereich lässt sich in den Antworten die Teilhabeplanung identifizieren. Auch hier biete KI Möglichkeiten, Prozesse zu beschleunigen (n=2).

Abbildung 19 Einschätzungen zur Einbindung von Ehrenamtlichen in WfbM



Quelle: EGH-Leistungserbringerbefragung 2025, Fallzahl: 8

5 Anhang

5.1 Verzeichnis der Kästen

Kasten 1 Hypothetische Frage zur Erfassung des Personalmangels aufgrund von Arbeitsmarktbeschränkungen 10

Kasten 2 Hypothetische Frage zur Erfassung des Personalmangels aufgrund von fachlichen Qualitätsansprüchen 10

Kasten 3 Ausgangswerte der Bestands- und Bedarfsschätzung für Fach- und Arbeitskräfte in WfbM 14

5.2 Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1 Leistungsberechtigte und Beschäftigte bei den befragten WfbM 5

Tabelle 2 VZÄ pro 100 Klient*innen nach Tätigkeitsschwerpunkten 6

Tabelle 3 Folgen von Personalmangel in WfbM 9

Tabelle 4 Hochrechnung der aktuellen Beschäftigten und des aktuellen Personalmangels in WfbM in NRW 15

Tabelle 5 Hochrechnung des Bedarfs nach Beschäftigten in WfbM in NRW für 2030, 2035 und 2040 17

Tabelle 6: Antworten der Beschäftigten von WfbM zu den 42 Fragen des DGB-Index Gute Arbeit 25

5.3 Verzeichnis der Abbildung

Abbildung 1 Leistungsberechtigte in WfbM (Zeitreihe 2008 bis 2024) 2

Abbildung 2 Vier häufigste Berufsgruppen in WfbM (Anteil Nennungen) 7

Abbildung 3 Gründe für Personalmangel in WfbM 8

Abbildung 4 Mangelberufe in WfbM 12

Abbildung 5 Versorgungslage mit Plätzen in WfbM 13

Abbildung 6 Einschätzungen zur Bedarfsentwicklung für Plätze in WfbM 18

Abbildung 7 Einschätzungen zur Bedarfsentwicklung für bestimmte Berufsgruppen in WfbM 18

Abbildung 8 Beschäftigte von WfbM nach Qualitätsstufen der Arbeit 20

Abbildung 9 Beschäftigte von WfbM nach Qualitätsstufen in drei Bereichen der Arbeitsqualität 21

Abbildung 10 Beschäftigte von WfbM nach Qualitätsstufen für elf Kriterien guter Arbeit....22

Abbildung 11 Beschäftigte in WfbM nach Arbeitspensum....27

Abbildung 12 Übereinstimmung von tatsächlichen und gewünschten Wochenstunden von Beschäftigten in WfbM....28

Abbildung 13 Häufigkeit regelmäßiger Überstunden in WfbM....28

Abbildung 14 Umgang mit Überstunden in WfbM....29

Abbildung 15 Vorabkenntnis der Einsatzzeiten in WfbM....30

Abbildung 16 Häufigkeit außerplanmäßigen Arbeitens....31

Abbildung 17 Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben bei Beschäftigten in WfbM....31

Abbildung 18 Einschätzungen zur Einbindung von mehr Menschen mit geringen oder keinen Deutschkenntnissen in WfbM....32

Abbildung 19 Einschätzungen zur Einbindung von Ehrenamtlichen in WfbM....34