

Die PARTEI und die UMS präsentieren
Die FRAKTION
in der 15. Landschaftsversammlung Rheinland

Antrag Nr. 15/180

öffentlich

Datum: 13.03.2024
Antragsteller: CDU, SPD, GRÜNE, FDP, Die Linke., Die FRAKTION

Landesjugendhilfeausschuss 14.03.2024 Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Fachkräftemangel in den Sozialen Diensten der Jugendämter und in der stationären Kinder- und Jugendhilfe

Beschlussvorschlag:

Der LJHA beschließt folgenden Appell:

Appell an die Landesregierung zum Ausbau der Studienplätze im Bereich „Soziale Arbeit“

Der LVR-Landesjugendhilfeausschuss Rheinland hat am 29.03.2022 das Positionspapier zum Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe beschlossen (Anlage 1).

Seit Beschluss des Papiers hat sich der Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe weiter verschärft.

Zwischenzeitlich ist es bundes- und landesweit zu weiteren Aufgabenzuwächsen in allen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe gekommen, ohne dass es zu wirkmächtigen Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel gekommen ist. Exemplarisch sind hier der Kinderschutz und der künftige Rechtsanspruch zum Offenen Ganztage zu nennen.

Der Fachkräftemangel bedroht inzwischen die Leistungsfähigkeit aller Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe.

Durch vielfältige Medienberichte und Protestaktionen von Eltern und Erzieher*innen ist dieser Zustand besonders in der Frühen Bildung öffentlich geworden. Öffentlich weniger sichtbar ist die Situation in den anderen Handlungsfeldern und hier insbesondere in den Sozialen Diensten und der stationären Jugendhilfe.

Folgende Maßnahmen der Landesregierung sind erforderlich:

Um die Sozialen Dienste in den Jugendämtern zu stabilisieren, braucht es kurzfristig

1. die Schaffung zusätzlicher Studienplätze der Sozialen Arbeit und verwandter Studiengänge,

2. die Schaffung von zusätzlichen gebührenfreien dualen Studienplätzen, die landesweit an mehreren Hochschulen den Kommunen als Trägern der öffentlichen Jugendhilfe (den Jugendämtern) für das duale Studium von Fachkräften für die Sozialen Dienste zur Verfügung gestellt werden und
3. die Schaffung von Möglichkeiten für Absolvent*innen verwandter Studiengänge der Sozialen Arbeit, sich über berufsbegleitende Module so weiter zu qualifizieren, so dass die Voraussetzung für die staatliche Anerkennung erlangt werden. Dazu bedarf es der Änderung des Sozialberufe-Anerkennungsgesetzes und des Angebotes der entsprechenden Module aus dem Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit des Fachbereichstags Soziale Arbeit an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften in NRW.

Vom Ausbau der Studienplätze würde auch die stationäre Kinder- und Jugendhilfe profitieren.

In der stationären Kinder- und Jugendhilfe arbeiten anders als in den Sozialen Diensten auch Fachkräfte, die an den Fachschulen für Sozialpädagogik der Berufskollegs ausgebildet werden. Auch hier braucht es eine Offensive, Quereinsteigende on-the-job zu staatlich anerkannten Erzieher*innen weiterzubilden.

Die Forderungen des Positionspapiers zum Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe bleiben für alle Felder weiter gültig.

Fachkräftemangel in den Sozialen Diensten

Die (Allgemeinen) Sozialen Dienste der Jugendämter leisten für Kinder, Jugendliche und Familien sozialpädagogische Grundversorgung, insbesondere für Familien in belasteten oder krisenhaften Situationen. Durch Beratungsangebote und die Gewährung von Hilfen unterstützen sie junge Menschen und Familien. Zudem nehmen sie den Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung gemäß § 8a SGB VIII wahr. Deshalb ist auch in Zeiten des Personalmangels die Aufrechterhaltung der Aufgabenwahrnehmung unabdingbar sicherzustellen.

Nach der amtlichen Statistik sind die Sozialen Dienste das Arbeitsfeld in der Kinder- und Jugendhilfe mit dem höchsten Anteil an Fachkräften mit einem einschlägigen Hochschulabschluss.

Bis zur Tarifrunde 2021/22 sah der für die Jugendämter gültige Tarifvertrag TVöD SuE in der Entgeltgruppe SuE 14 ausschließlich den Einsatz von staatlich anerkannten Sozialarbeiter*innen vor. Seit 2022 können auch sonstige Beschäftigte mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen auf Planstellen der Wertigkeit SuE 14 eingesetzt werden.

Mit der Einführung der Bachelor- und Master-Studiengänge sind die Inhalte von Studiengängen, die auf das Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit Bezug nehmen unübersichtlicher geworden. Angesichts der Vielzahl und der fehlenden Vergleichbarkeit der Studiengänge und Abschlüsse prüfen die Kommunen mittlerweile häufig im Einzelfall, ob diese denen der Sozialen Arbeit entsprechen.

Die personellen Ressourcen in den Sozialen Diensten in NRW haben sich zwischen 2006 und 2018 fast verdoppelt, von 2.143 auf 4.133 Vollzeitstellenäquivalente. Dadurch hat sich zwar die Personalausstattung insgesamt ausgeweitet, aber bezogen auf die von den Sozialen Diensten bearbeiteten Fälle zeigt sich insgesamt eine Zunahme von Fällen pro Vollzeitstellenäquivalent (insbesondere im Bereich der Gefährdungseinschätzungen gemäß § 8a SGB VIII und im Bereich der Hilfen nach § 35a SGB VIII), was auf eine höhere Arbeitsbelastung hinweist. Das ASD-Personal hat sich im Jahr 2020 in NRW erstmalig verringert (um 6 % auf 3.904 Vollzeitstellenäquivalente). Der Grund dafür liegt insbesondere darin, dass viele erfahrene Fachkräfte vor dem Rentenalter das Arbeitsfeld verlassen haben (HzE Bericht 2023). Diese Tendenzen bestätigt auch die jüngst veröffentlichte Studie ‚Fachkräfte der Kinder und Jugendhilfe‘ der TU Dortmund im Auftrag des MKJFGFI.

Das im Positionspapier geforderte landesweit arbeitsfeldübergreifende Monitoring des Fachkräftebedarfs gibt es weiterhin nicht. Eine amtliche Statistik zu vakanten Stellen in den Sozialen Diensten ist derzeit nicht vorhanden, diese können aber voraussichtlich künftig durch die mit dem Kinder- und Jugendstärkungsgesetz erfolgte Erweiterung der Statistik abgebildet werden.

Bereits seit dem Jahr 2010 scheiden zunehmend ältere und erfahrene Fachkräfte aus und steigen Berufsanfänger*innen in die Sozialen Dienste ein. Im Jahr 2020 waren 24 % der Fachkräfte in den Sozialen Diensten jünger als 30 Jahre. Der Generationenwechsel stellt die Jugendämter vor große Herausforderungen bezüglich des Wissenstransfers und der Einarbeitung, die beträchtliche zeitliche Kapazitäten der Fach- und Leitungskräfte bindet. Die Leitungskräfte der Sozialen Dienste stellen zudem fest, dass die vorhandenen Stellen häufig nicht vollständig besetzt sind, da eine hohe Fluktuation besteht und - auch durch permanente Vertretungs- und Belastungssituationen - krankheitsbedingte Ausfälle erfolgen. Zum Teil ist eine überplanmäßige Besetzung im (Allgemeinen) Sozialen Dienst vorgesehen, um angesichts der Fluktuation die Belastung der verbleibenden Fachkräfte zu reduzieren.

Zusammengefasst fehlt es den Sozialen Diensten der Jugendämter somit in der Regel nicht an Planstellen, sondern an der Möglichkeit geeignete Fachkräfte gewinnen und binden zu können. Es können überwiegend nur noch Berufseinsteiger*innen gewonnen werden, die intensiv eingearbeitet werden müssen und häufig nur für eine kurze Zeit im ASD verbleiben. Unter den aktuellen Arbeitsbedingungen muss eine weitere Abwanderung aus dem Arbeitsfeld befürchtet werden. Die für die individuelle Fallsteuerung erforderliche Erfahrung und Kontinuität geht verloren. Je mehr unerfüllte Rechtsansprüche auf immer weniger Personal in den Jugendämtern bei gleichzeitigem öffentlichen Druck von Eltern, Politik und Presse kumulieren, desto unattraktiver werden Arbeitsplätze im Sozialen Dienst. Hier kann der Ausbau von dualen Studienangeboten wirksam Abhilfe bieten.

Die Verwaltung des Landesjugendamtes stellt im Rahmen der Beratung der Jugendämter fest, dass immer öfter von gravierenden Schwierigkeiten bei der Sicherstellung der Aufgaben im Sozialen Dienst berichtet wird, viele Jugendämter beklagen, dass nur noch der Schutzauftrag und Kriseninterventionen wahrgenommen werden können und alle anderen Aufgaben zurückstehen müssen. Auch die Mitglieder des Landesjugendhilfeausschusses bestätigen diesen Eindruck aus der Arbeit in den örtlichen Jugendhilfeausschüssen.

Die ARD-Sendung REPORT MAINZ hat alle bundesweit knapp 600 Jugendämter befragt und diese Zahlen in einem Beitrag am 24.01.2024 veröffentlicht. Über die Hälfte der befragten Jugendämter haben geantwortet: Rund 80 Prozent räumen ein, dass Jugendamtsmitarbeitende in 2023 überlastet gewesen seien, zum Beispiel durch Personalmangel.

Bei knapp einem Viertel der Antwortenden kam es im vergangenen Jahr deshalb zu einer Gefährdung von Kindern und Jugendlichen. Das LVR-Landesjugendamt geht aufgrund der eigenen Beratungserfahrung davon aus, dass diese Zahlen auch für NRW eine Aussagekraft haben.

Im Jahresdurchschnitt 2021/2022 bestand in der Berufsgruppe der Sozialarbeit und Sozialpädagogik bundesweit die größte Fachkräftelücke. Von den knapp 26.500 offenen Stellen gab es für etwa 20.600 keine passend qualifizierten Arbeitslosen – so groß war der Mangel nie zuvor (IW-Kurzbericht 67/2022).

Die Studienplätze für ein Bachelor-Studium Soziale Arbeit mit gleichzeitiger staatlicher Anerkennung sind in den vergangenen Jahren nicht relevant erhöht worden.

Es fehlen vor allem Studienplätze für das duale Studium.

Ein Ausbau zeigt sich in relevanter Größenordnung lediglich bei den privatfinanzierten Hochschulen, die Studierende jedoch weniger oft zum erfolgreichen Abschluss des Studiums führen.

Finanzkräftige Kommunen finanzieren inzwischen für dual Studierende die Studiengebühren und ein Ausbildungsgehalt. So können Absolvent*innen dualer Studiengänge aufgrund der

Verdienstmöglichkeiten während des Studiums besser gewonnen, besser und praxisnäher ausgebildet und besser gebunden werden. Weniger finanzkräftigen Kommunen bleibt dieser Weg verschlossen. Ein Ausbau staatlich finanzierter Studienplätze im Bereich „Soziale Arbeit“ ist auch aus diesem Grund unverzichtbar.

Die bestehende Situation gefährdet die landeseinheitliche Sicherstellung des Kinderschutzes.

Fachkräftemangel in der stationären Jugendhilfe

Dieser Appell richtet den Blick zudem auf die Inobhutnahmestellen und die stationäre Kinder- und Jugendhilfe.

Zum 31.12. jeden Jahres stand folgende Platzzahl an genehmigten Plätze der Einrichtungen mit Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII zur Verfügung:

2018: 23.074

2019: 22.891

2020: 21.890

2021: 21.788

2022: 21.664

2023: 21.873

Die Jahre 2018 und 2019 mit erhöhten Zahlen erklären sich auch aus der Unterbringung und Versorgung der unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge beginnend ab 2015. Seit 2020 stagniert die Zahl der genehmigten Plätze trotz angemeldeten steigenden Bedarf durch die örtlichen Jugendämter.

Die Entwicklung der Plätze spiegelt nicht einen stagnierenden Bedarf wieder, sondern die fehlenden Fachkräfte, die erforderlich sind, um Angebote aufrechtzuerhalten bzw. bedarfsgerecht auszubauen.

Die Befragung der ARD Sendung Report Mainz hat von den Jugendämtern zudem folgende Antwort erhalten: Rund 24 Prozent der antwortenden Jugendämter berichten, dass 2023 aufgrund fehlender Plätze in der Inobhutnahme Kinder in den Räumlichkeiten des Jugendamtes übernachten mussten, Kinder Privatpersonen anvertraut wurden, oder Jugendamtsmitarbeiter sogar selbst Kinder mit nach Hause nehmen mussten. Das LVR-Landesjugendamt geht aufgrund der eigenen Beratungserfahrung davon aus, dass diese Zahlen ebenfalls auch für NRW eine Aussagekraft haben.

Der Landesjugendhilfeausschuss appelliert an die Landesregierung im Bereich der Hochschulen die oben geforderten Maßnahmen umzusetzen. Neben kurzfristig greifenden anderen Maßnahmen muss auch die Schaffung zusätzlicher Studienangebote - auch wenn diese erst in einigen Jahren ihre volle Wirkung zeigen wird - umgehend begonnen werden, um auch mittel- und langfristig eine adäquate Personalausstattung sicherstellen zu können.

Begründung:

Frank Boss

Thomas Böll

Ralf Klemm

Hans-Otto Runkler

Wilfried Kossen

Aaron von Kruedener

Positionspapier des Landesjugendhilfeausschusses zum Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe

Die Leistungen und Angebote der Kinder- und Jugendhilfe wachsen seit Jahrzehnten und werden weiterwachsen, damit junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung gefördert, Benachteiligungen abgebaut und Familien unterstützt werden. Dieser Prozess wird nicht zuletzt durch die Corona-Pandemie beschleunigt, die wie ein Brennglas bestehende Bedarfe offenlegt, so dass ganz aktuell zusätzlich pädagogisch reagiert werden muss.

Dafür werden gut ausgebildete Fachkräfte, multiprofessionell und in ausreichender Anzahl benötigt.

Die Kinder- und Jugendhilfe konkurriert um viele dieser Fachkräfte mit anderen Arbeitsfeldern wie der Eingliederungshilfe, der schulischen Bildung, der Pflege und Rehabilitation. Auch mit Blick auf die Gesamtsituation des Arbeitsmarktes in Deutschland lässt sich konstatieren, dass die Kinder- und Jugendhilfe ebenfalls mit dem gestiegenen Fachkräftebedarf in anderen Branchen konkurriert, auch wenn die Bezahlung von pädagogischen Fachkräften (ausgenommen sind hier die akademisch ausgebildeten Fachkräfte) mittlerweile ein gutes Niveau erreicht hat. Junge Menschen haben hier häufig die Qual der Wahl. Notwendig erscheinen in diesem Zusammenhang eine offensive Bewerbung des sozialen Arbeitsfeldes und die Hervorhebung der besonderen Bedeutung der sozialen Arbeit.

Hinzu kommt, dass der Fachkräftebedarf seit Jahren schneller ansteigt, als die Ausbildungskapazitäten wachsen und aktuelle Gesetzesänderungen und Förderprogramme sowie die Verrentung der geburtenstarken Jahrgänge den Fachkräftebedarf verstärken.

Der Fachkräftemangel ist in vielen Arbeitsfeldern inzwischen so weit angewachsen, dass unmittelbar Maßnahmen ergriffen werden müssen, um alleine die bestehenden Leistungen aufrecht erhalten zu können, aber auch den zukünftigen Herausforderungen einigermaßen gewachsen zu sein. Diese Herausforderung wird nur durch das Zusammenwirken aller im Handlungsfeld befindlichen Akteure gelingen.

Der Fachkräftebedarf in der Kinder- und Jugendhilfe in Zahlen

Hinweise zum wachsenden Fachkräftebedarf, in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe, lieferte die Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) in einem sehr differenzierten Positionspapier schon 2018.¹

Bis Mitte der 2020er Jahre prognostiziert die AGJ für das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit einen zusätzlichen Personalbedarf in Höhe von 21.500 Fachkräften.

Auch im Arbeitsfeld der Hilfen zu Erziehung muss eine Fachkraftlücke geschlossen werden: „Für die Mitte der 2020er Jahre kann man davon ausgehen, dass der Bedarf an Fachkräften in den Hilfen zur Erziehung bei den heute vorhandenen rund 102.500 Beschäftigten liegt. Allerdings ist noch zu berücksichtigen, dass von heute bis Mitte der 2020er Jahre rund 16.000 Fachkräfte altersbedingt ausscheiden.“ (AGJ 2018, 3f.)

¹ www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2018/Dem_wachsenden_Fachkräftebedarf_richtig_begegnen.pdf

Eine Prognose für den zukünftigen Personalbedarf in den Allgemeinen sozialen Diensten ist laut Positionspapier der AGJ schwierig. Feststellen lässt sich jedoch ein zu erwartendes altersbedingtes Ausscheiden von etwa 2.800 Fachkräften bis Mitte der 2020er Jahre.

Allein für die Kindertagesbetreuung ist bereits vor vier Jahren ein Personalmehrbedarf von 330.000 Fachkräften „bei Umsetzung von bislang nicht erfüllten Elternwünschen nach einem Betreuungsplatz und bei Beachtung demografischer Veränderungen bis 2025 vorhergesagt. Dieser Wert steigt auf bis zu 600.000 pädagogische Fachkräfte an, wenn zusätzlich über eine verbesserte Personalausstattung die Qualität der Angebote gesteigert werden soll“ (AGJ 2018, 2).

Das Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021² des Deutschen Jugendinstitutes (DJI) belegt die benannten Entwicklungen zum Fachkräftemangel (vgl. DJI 2021, 20ff). Hier wird in der Vorausberechnung bis 2030 zum künftigen Personalbedarf in der Kindertagesbetreuung deutlich, dass

- unter demografischen Gesichtspunkten in Westdeutschland „ein weiterer Ausbau an Plätzen für Kinder vor dem Schuleintritt notwendig sein wird“ (DJI 2021, 158);
- bei der Altersgruppe der Dreijährigen bis zum Schuleintritt „deutschlandweit in den nächsten Jahren bis zu 280.000 zusätzliche Plätze geschaffen werden, bevor sich der Bedarf demografisch bedingt abschwächt“ (DJI 2021, 161);
- bereits ohne Personalersatzbedarfe „bis 2030 in Westdeutschland für die Betreuung der unter Dreijährigen bis zu 100.000 zusätzliche Personen benötigt werden. In Ostdeutschland wären es höchstens 1.500“ (DJI 2021, 162);
- sich für die Dreijährigen bis zum Schuleintritt „allein aufgrund der benötigten Plätze bis 2030 in Westdeutschland ein Mehrbedarf von bis zu 34.000 Personen ergibt, während sich in Ostdeutschland ein Minderbedarf von bis zu 5.200 Personen abzeichnet“ (DJI 2021, 163).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass laut des Fachkräftebarometers bis 2030 „in der westdeutschen Kindertagesbetreuung bis zu 252.000 Personen benötigt [werden], um zum einen ein bedarfsdeckendes Angebot zu sichern und zum anderen personelle Ausstiege zu kompensieren.“ (DJI 2021, 166)

Die AGJ stellt in ihrem Positionspapier fest, dass für das Arbeitsfeld der ganztägigen Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern im Grundschulalter vor dem Hintergrund unterschiedlicher Angebotsformen in den Ländern und der geplanten Umsetzung eines Rechtsanspruches keine abschließende Prognose erstellt werden kann (AGJ 2018, 4).

Bei der Betrachtung des Ausbaubedarfs in NRW für die kommenden Jahre wird deutlich, dass auch hier ein großer Fachkräftebedarf für das Arbeitsfeld der OGS zu erwarten ist.

Ca. 620.000 Schüler*innen besuchen in NRW Grundschulen. In ca. 95% der Grundschulen werden für ca. 50% der Schüler*innen 354.670 Plätze in der OGS vorgehalten. Mindestens 25% der dort Beschäftigten sind Hilfskräfte, nur die Leitungskräfte sollten Fachkräfte sein, sind es aber oft nicht. Wie viele Mitarbeitende wie in einer OGS momentan beschäftigt werden, ist nicht erfasst. Weder das MBS, noch das MKFFI, die KSV oder die FW können Zahlen nennen, auch eine wissenschaftliche Untersuchung zu dieser Fragestellung liegt nicht vor.

²https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation_FKB2017/Publikation_FKB2021/WiFF_FKB_2021_web.pdf

Es ist davon auszugehen, dass ca. 200.000 Plätze in der OGS in NRW zusätzlich neu geschaffen werden müssen. Das würde umgerechnet ungefähr einen Fachkräftebedarf von zusätzlichen 22.000 (Teilzeit-) Stellen auslösen.

Dem Fachkräftebedarf in der Kinder- und Jugendhilfe begegnen

Da Fachschulausbildungen und Studiengänge in der Regel generalistisch angelegt sind, muss eine Berechnung des Personalbedarfs für die gesamte Kinder- und Jugendhilfe sowie angrenzende Handlungsfelder wie die Eingliederungshilfe und das schulische Bildungswesen, die ebenfalls Personal aus diesen Berufsgruppen benötigen, erfolgen.

Neben einer langfristigen Sicherstellung des Fachkräftebedarfs durch Erhöhung der Ausbildungs- und Weiterqualifizierungskapazitäten sind verantwortbare Übergangsmaßnahmen kurzfristig erforderlich. Für den Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder wurden durch Veränderungen der Personalverordnung NRW seit Mitte 2020 verschiedene Maßnahmen umgesetzt, um Personen mit unterschiedlichen Qualifikationen, befristet bis 2025, auf Fachkraftstunden einsetzen zu können.³

Übergangsmaßnahmen müssen so gestaltet werden, dass eine dauerhafte Absenkung der Fachkompetenz verhindert wird. Solange die Diskussion aber nur über den Fachkräftebedarf aus der eingeschränkten Innenperspektive der Kinder- und Jugendhilfe geführt wird, führt sie sehr schnell zu einer Infragestellung des gesetzlich verankerten Fachkräftegebotes (§ 72 SGB VIII). An dem Fachkräftegebot ist aber unbedingt festzuhalten.

Es ist jedoch unumgänglich, neu zu definieren, wer mit Fachkraft genau gemeint ist. Berufsfachschüler*innen im zweiten Berufsschuljahr sind jedenfalls (noch) keine Fachkräfte.

Da, wo z.B. die Landesjugendämter bereits die Qualifikationen von Fachkräften prüfen, prüfen sie nach dem SGB VIII schon heute, ob die (potentiellen) Beschäftigten „aufgabenspezifische Ausbildungsnachweise“ vorlegen können. Eine Formulierung, die als Kriterium zur Unterscheidung zwischen professionellen Kräften und Hilfskräften herangezogen werden kann, auch dort, wo mit Hilfe einer Nach- oder Weiterqualifizierung ein Quereinstieg verstärkt angeboten werden soll.

Insofern hat die Kinder- und Jugendhilfe einen hohen, vorwiegend sozialpädagogischen Fachkräftebedarf unterschiedlicher Qualifikationsniveaus. Eine inklusive Jugendhilfe öffnet sich jedoch konsequent für multiprofessionelle Teams. Multiprofessionelle Teams müssen Kompetenzen erweitern und dürfen nicht zu einer versteckten Absenkung von Standards führen.

Folgende Maßnahmen sind kurzfristig umzusetzen, um die Leistungen und Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe bei freien und öffentlichen Trägern sicherzustellen:

1. Unmittelbare Erhöhung der Ausbildungskapazitäten auf Fachschul- als auch auf Hochschulniveau.
2. Ausbildung des erforderlichen Lehrpersonals für die Fachschulen und die Hochschulen sowie kurzfristige Sicherstellung des Lehrpersonals durch flexibel gestaltete Quereinstiege.
3. Landesweites arbeitsfeldübergreifendes Monitoring des Fachkräftebedarfs.

³ https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?sq=0&menu=0&bes_id=43064&aufgehoben=N&anw_nr=2

4. Die Kommunen als Schulträger der Berufskollegs und die Jugendämter müssen die Fachkräftebedarfe vor Ort erheben und in Abstimmung mit Schulaufsicht und Schulleitungen die erforderlichen Bildungsgänge einrichten.
5. Sowohl die Fachschul- als auch die Hochschulausbildung ist neben der Vollzeitform grundsätzlich als vergütete praxisintegrierte Ausbildung oder als vergütetes duales Studium anzubieten.
6. Die vergüteten Ausbildungs- und Studienformen sind in den potentiellen Zielgruppen zu bewerben.
7. Schaffung von zusätzlichen Ausbildungskapazitäten bei allen Trägergruppen für die praxisintegrierte Ausbildung und das duale Studium. Dazu müssen in allen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe und bei allen Trägergruppen die Rahmenbedingungen für die Ausbildung geschaffen werden.
8. Die Bildungs- und Studiengänge sind zusätzlich als berufsbegleitende Ausbildung umzusetzen. Das nächst höhere Qualifikationsniveau sollte jeweils berufsbegleitend absolviert werden können, insbesondere auch die Ausbildung von der Kinderpfleger*in zur Erzieher*in.
9. Konsequente Verzahnung der Praxis der Kinder- und Jugendhilfe mit den Fachschulen bzw. Hochschulen, insbesondere auch in der Bereitstellung der Praxisstellen sowie der frühzeitigen Bindung von Auszubildenden und Studierenden als Beschäftigte.
10. Bereitstellung von Personalressourcen für die Anleitung – auch für Praktikant*innen in klassischen Vollzeitausbildungs- und Vollzeitstudiengängen. Die Verlagerung von Ausbildung in die Praxis erfordert eine Qualifizierung und finanzielle Honorierung von Praxisanleiter*innen. Dazu sind Förderprogramme sowohl für die Fortbildung als auch für die Bereitstellung von Personalressourcen für die Anleitung aufzulegen.
11. Gezielte Förderung der Arbeitgeberkosten (Gehälter, Sozialversicherung usw.) für die Beschäftigung von Auszubildenden in der praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieher*in sowie dual Studierender.
12. Insbesondere die fachschulische Ausbildung ist flächendeckend und mit innovativen Lehrmethoden auch für Menschen im ländlichen Raum mit kurzen Anfahrtswegen erreichbar zu gestalten.
13. Die konsequente Nutzung von innovativen Lehrmethoden wie z.B. blended learning Modulen in der Fachschul- als auch in der Hochschulausbildung gibt insbesondere Lernenden mit Care-Verpflichtungen mehr Zeitsouveränität.
14. Beratung, Unterstützung und bei Bedarf (Nach-) Qualifikation von Fachkräften mit im Ausland erworbenen Qualifikationen aus einer Hand. Es braucht einen Lotsen, der schon in Deutschland lebende Fachkräfte mit ausländischen Qualifikationen durch das Anerkennungsverfahren und in der Phase des Berufseinstiegs begleitet. Kulturelle Unterschiede und, hieraus resultierend, unterschiedliche Haltungen und Arbeitsansätze in der Kinder- und Jugendhilfe können hierbei aufgegriffen werden, um frühzeitige Abbrüche zu verhindern. Übersetzungs- und Verfahrenskosten sollten finanziert bzw. abgeschafft werden.
15. Übergangslösungen zur Sicherung der Aufgabenwahrnehmungen mit Nicht-Fachkräften müssen einer Risiko-Nutzen-Abwägung unterzogen, auf das jeweilige

Arbeitsfeld abgestimmt, fachlich gerahmt und zeitlich befristet werden. Übergangslösungen dürfen nur angewandt werden, wenn zeitgleich ein deutlicher Ausbau der Fachkräfte erfolgt.

16. Um neue Zielgruppen für die Ausbildung als auch für den Quereinstieg zu gewinnen, sind Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in der Kinder- und Jugendhilfe zielgruppenspezifisch unter Lebensälteren, zugewanderten oder an Umschulung interessierten Personen zu bewerben. Zudem ist die Finanzierung von Umschulungsangeboten als auch die Finanzierung der Lebenshaltungskosten dieser Auszubildenden erforderlich, z.B. durch Förderung des dritten Umschulungsjahrs durch die Arbeitsagenturen.
17. Um Schüler*innen für sozialpädagogische Berufe zu interessieren, sind soziale Arbeitsfelder gezielt zu bewerben und Schüler*innen mit Interesse und entsprechendem Potential im Rahmen der Berufsfindung (KAoA) systematisch in entsprechende Praktika zu vermitteln.
18. Um Menschen nach Schulabschluss oder im Quereinstieg für sozialpädagogische Berufe zu interessieren, ist das Angebot an Plätzen im Freiwilligen Sozialen Jahr und im Bundesfreiwilligendienst auszubauen. Jugendhilfeträger, die Plätze schaffen, sollten finanziell besonders gefördert und unterstützt werden.

Die oben dargestellten Maßnahmen werden einen erheblichen Beitrag zur Fachkräftegewinnung liefern, ob er schon ausreichend ist, daran besteht Zweifel.

Um dem Fachkräftebedarf zu begegnen, werden Maßnahmen von unterschiedlichen Akteur*innen und auf unterschiedlichen Ebenen von Nöten sein. Diese Anstrengungen sind erforderlich, damit fachliche Standards auch zukünftig gesichert bleiben und die bereits heute stattfindende (partielle) Reduzierung oder Schließung von Angeboten verhindert werden kann.

Die Arbeit in den Feldern der sozialen Arbeit ist sinnstiftend und wertvoll. Menschen, die den Eingang ins Berufsfeld gefunden haben, sind in der Regel außerordentlich engagiert und zeigen auch unter schwierigen Bedingungen einen hohen Einsatz. Gerade deshalb muss es einen gesamtgesellschaftlichen Konsens über die Bedeutung und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe geben. Jeder und jede ist aufgerufen, hier Verantwortung zu übernehmen, im eigenen Handlungsbereich aktiv zu werden und die notwendige Vernetzung und dauerhafte Kooperation zu initiieren und dauerhaft fortzuführen.

Insofern stehen alle beteiligten Ebenen und Träger in der Pflicht und haben ein gemeinsames Interesse daran, gemeinsam und in einer konzertierten Aktion für die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe und damit für die Ausbildung und die Berufe in der Kinder- und Jugendhilfe zu werben.