

Vorlage Nr. 15/949

öffentlich

Datum: 07.04.2022
Dienststelle: Fachbereich 41
Bearbeitung: Frau Fischer-Gehlen

Schulausschuss **02.05.2022** **Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Positionspapier zum Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe

Kenntnisnahme:

Das Positionspapier - Vorlage Nr. 15/949 - zum Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe wird zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des
LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:
/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:
Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Auszahlungen:
/Wirtschaftsplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

B a h r - H e d e m a n n

Zusammenfassung

Der Landesjugendhilfeausschuss hat in seiner Sitzung am 29.03.2022 das beigefügte Positionspapier zum Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe gemäß Vorlage Nr. 15/866 einstimmig beschlossen.

Das Positionspapier, mit dessen Hilfe eine breite Diskussion über den Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe initiiert werden soll, welches durch den Landschaftsausschuss in dessen Sitzung am 04.04.2022 ebenfalls beschlossen wurde (Vorlage Nr. 15/941) und nun dem Schulausschuss zur Kenntnis vorgelegt wird.

Begründung der Vorlage Nr. 15/949:

Positionspapier zum Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe

Der Facharbeitskreis „Fachkräftemangel“ hat am 23.02.2022 das auf Wunsch des Landesjugendhilfeausschusses von der Verwaltung erarbeitete Positionspapier besprochen und ergänzt, welches dem Landesjugendhilfeausschuss als Beschlussvorlage vorgelegt und von diesem in seiner Sitzung am 29.03.2022 (Vorlage Nr. 15/866) einstimmig beschlossen wurde.

Das Positionspapier zeigt den wachsenden Bedarf an Fachkräften für verschiedene Felder der Kinder- und Jugendhilfe anhand von Daten der Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) sowie auf Grundlage der Daten des Fachkräftebarometers Frühe Bildung prägnant auf. Anschließend werden Maßnahmen vorgeschlagen, die dazu beitragen können, die Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe sicherzustellen. Ein Fokus wird dabei auf den Ausbau der Ausbildungskapazitäten und die flächendeckende Einführung praxisintegrierter Formen der Ausbildung gelegt.

Das nunmehr vorliegende Positionspapier soll nach Auffassung des Facharbeitskreises als Anstoß zu einer breiten fachlichen und politischen Diskussion auf allen staatlichen Ebenen, bei der Freien Wohlfahrtspflege wie den Hochschulen dienen.

In Vertretung

B a h r – H e d e m a n n

Positionspapier zum Fachkräftemangel

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.

Auftrag
Kindeswohl 

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

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

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.)

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);

² https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation_FKB2017/Publikation_FKB2021/WIFF_FKB_2021_web.pdf

- 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.

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

3. Landesweites arbeitsfeldübergreifendes Monitoring des Fachkräftebedarfs.
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. Jugendhelfeträger, die Plätze schaffen, sollten finanziell besonders gefördert und unterstützt werden.
19. Schaffung einer Systematik, die die unterschiedlichen Qualifikationen innerhalb multiprofessioneller Teams und in Bezug auf Aufstiegschancen monetär abbildet.

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.

Köln, 31.03.2022