

Policy Paper

Notwendige Maßnahmen für die Behebung des Fachkräftemangels in den Hilfen zur Erziehung

1. Einleitung

Der Fachkräftemangel gilt als eine der drängendsten Herausforderungen unserer Zeit. Bis 2035 werden durch die heutige Altersstruktur deutschlandweit sieben Millionen Fachkräfte den Arbeitsmarkt verlassen.¹ Insbesondere im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe ist der Mangel schon heute gravierend: So fehlen in den Bereichen Sozialarbeit und Kinderbetreuung bereits über 40.000 Fachkräfte – Tendenz steigend.²

Die im Oktober 2022 veröffentlichte Fachkräftestrategie der Bundesregierung sollte das zentrale Instrument zur Behebung dieses Mangels werden. Die Strategie beschränkt sich vorwiegend auf den Fachkräftebedarf der Wirtschaft. Die demografischen Veränderungen werden jedoch auch gravierende Auswirkungen auf die Jugendhilfe und angrenzende Systeme wie z.B. Schule oder das Gesundheitswesen haben. Soweit die Fachkräftestrategie soziale Berufe in den Blick nimmt, bezieht sie sich auf KiTas, Hort und Kindertagespflege. Fachkräfte im Bereich der Hilfen zur Erziehung werden aktuell nicht genannt und sind nicht Gegenstand der Strategie. Im Folgenden wird daher insbesondere der Bereich der Hilfen zur Erziehung adressiert.

Eine Fachkräftestrategie für Fachkräfte in Erziehungsberufen, wie sie derzeit in Zusammenarbeit zwischen dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und dem Deutschen Bundestag entwickelt wird, kann die entscheidenden politischen Weichen stellen, sofern sie Lösungen für Arbeitsfelder in der Jugendhilfe mit einbezieht. Für das Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung möchte SOS-Kinderdorf mit diesem Policy Paper Lösungsvorschläge in die Diskussion einbringen.

2. Stand des Fachkräftemangels in den Hilfen zur Erziehung

Hilfen zur Erziehung werden durch den Allgemeinen Sozialen Dienst geplant, vermittelt und von sozialpädagogischen Diensten und Trägern durchgeführt. Hilfen zur Erziehung stehen

¹ IAB-Kurzbericht: Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2021): doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-25.pdf

² BMAS Langfristprojektion des Fachkräftebedarfs in DE, 2021-2040 (Februar 2023): https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-617-langfristprojektion-des-fachkraeftebedarfs.pdf?__blob=publicationFile&v=6 (Abbildung S.27)

jungen Menschen, Eltern und Familienangehörigen zur Verfügung, insbesondere dann, wenn Eltern in ihrer Erziehungsfähigkeit eingeschränkt sind. Das Leistungsspektrum umfasst Angebote der Kinder- und Jugendhilfe von der Schulbegleitung und Erziehungsberatung über Hilfen in Familien und für junge Menschen bis hin zur Begleitung und Förderung von Kindern und Jugendlichen, die dauerhaft nicht bei ihren Familien leben können.³

Hilfen zur Erziehung sind eine zentrale Voraussetzung für die Sicherung des Kindeswohls in Deutschland. Besonders für junge Menschen, die durch die eingeschränkte Erziehungsfähigkeit der Eltern benachteiligt sind, ist dieses Unterstützungsangebot von entscheidender Bedeutung. Unbesetzte Stellen im Allgemeinen Sozialen Dienst sowie in freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe können dazu führen, dass in Fällen von Kindeswohlgefährdungen nicht entsprechend gehandelt wird. Dies kann gravierende Folgen für die betroffenen jungen Menschen haben^{4 5}.

Das Resultat des Fachkräftemangels in den Hilfen zur Erziehung ist, dass Kinderrechte und Kinderschutz nicht ausreichend sichergestellt werden können. Kinder verbleiben wegen eines Mangels an Angeboten zu lange in Inobhutnahmestellen⁶ oder sie werden teilweise wieder in ihre Herkunftsfamilien zurückgeführt, trotz weiterhin bestehender Gefährdungslagen. Insbesondere fehlen spezialisierte Plätze für Kinder mit Mehrfachbelastungen. Veröffentlichungen von Jugendämtern belegen diese untragbare Situation⁷. Vor diesem Hintergrund schlägt SOS-Kinderdorf die folgenden Maßnahmen vor.

3. Maßnahmen für die Berücksichtigung in der neuen Fachkräftestrategie

Um den Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe schnellstmöglich, erfolgreich und nachhaltig zu beheben, bedarf es gemeinsamer Anstrengungen von freien und öffentlichen Trägern, Bund, Ländern und Kommunen. Folgende Punkte sollten bei der Fachkräftestrategie für Fachkräfte in Erziehungsberufen berücksichtigt werden.

3.1 Qualifizierung und Gewinnung zusätzlicher Mitarbeitender

Quereinstiege ermöglichen

Das Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung ist ein besonders anspruchsvolles Feld, denn die jungen Menschen und ihre Familien in den Hilfen zur Erziehung sind oftmals hochbelastet. Nichtsdestotrotz sind Quereinstiege auch in dieses Feld möglich und angesichts der Knappheit an Mitarbeitenden notwendig. Dabei ist zwischen Quereinsteiger*innen zu differenzieren, die schon pädagogische Vorerfahrungen haben und denjenigen, die noch keinerlei pädagogische Vorerfahrung haben. Für letztere ist für den Quereinstieg zumindest

³ 8. Sozialgesetzbuch: Hilfen zur Erziehung www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbviii/27.html

⁴ „Personalnot in der Jugendhilfe: Kinderschutz in Gefahr?": <https://www.sueddeutsche.de/leben/gesellschaft-personalnot-in-der-jugendhilfe-kinderschutz-in-gefahr-dpa-urn-newsml-dpa-com-20090101-240119-99-670424>

⁵ „Eine Art Triage“ (taz): <https://taz.de/Hamburgs-Jugendaemter-sind-ueberlastet/15911198/>

⁶ „Vorläufige Schutzmaßnahmen für Kinder und Jugendliche: Deutschland, Jahre, Art der Maßnahme, Dauer der Maßnahme, Geschlecht (Statistisches Bundesamt) <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=abrufabelleBearbeiten&levelindex=1&levelid=1708688948764&auswahloperation=abrufabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&code=22523-0009&auswahltext=&werteabruf=starten#abreadcrumb>

⁷ Offener Brief der Bundesarbeitsgemeinschaft Allgemeiner Sozialer Dienst (April 2023): <https://www.bag-asd.de/wp-content/uploads/2023/04/Kinderschutz-Gipfel-Bundesregierung-24-04-2023.pdf>

eine verkürzte pädagogische Ausbildung notwendig, die dann während des Jobs erweitert werden kann, inklusive Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Bei denjenigen mit einer pädagogischen Vorerfahrung kann auch während der Praxis eine Weiterbildung erfolgen. Hierbei ist es wichtig, dass die qualifizierten Fachkräfte, die die Begleitung übernehmen, die Zeit haben, die Weiterbildung der Quereinsteiger*innen „on the Job“ durchzuführen. Das Ziel, ein hohes Ausbildungsniveau zu erhalten, darf durch Quereinstiege nicht dauerhaft unterlaufen werden, denn die gute Ausbildung der Fachkräfte ist notwendig, damit die Fachkräfte langfristig pädagogisch wirksam handeln und damit auch erfolgreich die Kinder und ihre Familien unterstützen können.

Deshalb müssen für herausfordernde Situationen im Alltag der Hilfen zur Erziehung die Quereinsteiger*innen gut begleitet und mit Weiterbildungsangeboten unterstützt werden, da sonst eine Überforderung und ein schneller Ausstieg aus dem Berufsfeld droht. Dann wären Quereinstiege keine Verbesserung der Fachkräftesituation, sondern eine zusätzliche Belastung durch die fortwährende Einarbeitung immer neuer Kolleg*innen.

Zusätzliche Mitarbeitende ließen sich auch gewinnen, wenn bürokratische (Einstiegs-)Hürden verringert würden, insbesondere wenn bereits eine pädagogische Vorqualifikation vorliegt (z.B. Lehrkräfte). Wiederholte Genehmigungsverfahren für dieselbe Quereinsteiger*in, weil sie z.B. die Einrichtung wechselt, erhöhen den Aufwand. Stattdessen sollte es das Ziel sein, dass Quereinsteiger*innen mit einer möglichst bundesweit standardisierten Weiterbildung auf ein Niveau kommen, dass eine weitere Genehmigung nicht mehr erforderlich ist, weil aus der Quereinsteiger*in eine Fachkraft geworden ist. Diese Weiterbildung sollte die praktischen und theoretischen Leistungen, die in der täglichen Arbeit erbracht werden, möglichst gut miteinbeziehen. Dies entspräche dem gesellschaftlichen Konzept des lebenslangen Lernens, wonach berufliche Qualifikationen nicht mehr nur in der Ausbildungsphase, sondern auch während des Arbeitslebens erworben werden. Notwendig ist dafür neben einem bürokratiearmen und vergleichbaren Weiterbildungsmodell auch, dass dieses von Beginn an attraktiv für Quereinsteigende ist, sowohl hinsichtlich der Vergütung als auch hinsichtlich späterer Aufstiegsmöglichkeiten.

Beispiele für kompakte Weiterbildungen

Eine spezialisierte Ausbildung im Bereich „Hilfe zur Erziehung“ wäre eine Möglichkeit, um kurzfristig neue Fachkräfte zu gewinnen. So bietet die Paritätische Akademie Berlin einen 18-monatigen „Kompaktkurs Jugendhilfe für Quereinsteiger*innen und sozialpädagogische Fachkräfte“, dessen Inhalte sich an Quereinsteiger*innen richtet, die Fortbildungsaufgaben zur Anrechnung als anerkannte Fachkraft auf den Personalschlüssel erfüllen müssen.⁸ Ähnliches bietet das Evangelische Jugend- und Fürsorgewerk mit ihrem 18-monatigen Qualifizierungskurs „QUASTE - Qualifizierung für die Tätigkeit in der stationären Erziehungshilfe“. Nach Abschluss des Kurses können Quereinsteigende auf den Fachkräfteschlüssel angerechnet und bei ihrem Träger in der stationären Erziehungshilfe als Fachkraft angestellt werden.⁹ Auch die weiterbildende Qualifizierung „Ankommen in den

⁸ Paritätische Akademie Berlin gGmbH: <https://akademie.org/veranstaltung/kompaktkurs-jugendhilfe-fuer-sozialpaedagogische-fachkraefte-und-quereinsteiger-innen-berufsbegleitende-zusatzqualifikation-mit-den-schwerpunkten-familie-oder-jugendalter>

⁹ EJF gemeinnützige AG: QUASTE - Qualifizierung für die Tätigkeit in der stationären Erziehungshilfe: <https://www.ejf.de/arbeitsbereiche/bildung-und-internationale-arbeit/fort-und-weiterbildung/modulare-qualifizierungen/quaste.html>

Hilfen zur Erziehung“ des AWO Bildungswerks Thüringen vermittelt Quereinsteiger*innen innerhalb eines Jahres die notwendigen Kenntnisse für den Berufseinstieg in der Jugendhilfe.¹⁰ Solche kompakten und praxisorientierten Fortbildungen sollten ausgebaut und nachhaltig finanziert werden.

Anerkennung vorheriger Abschlüsse

In Ausbildung und Praxis ist eine Durchlässigkeit von Qualifikationen bis hin zum akademischen Abschluss erforderlich. Pädagogische Grundqualifikationen und Berufserfahrung, zum Beispiel in der Kindertagespflege, sollten regelhaft in der Erzieher*innenausbildung anerkannt werden. Diese sollte wiederum für Studiengänge in der Sozialen Arbeit anrechnungsfähig sein. Hierbei wäre zu erwägen, ob und wie weit die Qualifizierung zu Tagespflegepersonen in den DQR integriert werden kann. Damit würde eine Anerkennung der praktischen Erfahrungen in diesem Arbeitsfeld ermöglicht, die dann auch für aufbauende Weiterqualifizierungen verwendet werden könnte. Dies ermöglicht Bildungsaufstiege die auf praktischen Kenntnissen und Weiterqualifizierungen basieren. Dies wäre berufsbegleitend gut möglich und Menschen wären weniger dazu gezwungen, Weiterbildungszeiten finanziell zu überbrücken bzw. Fehlzeiten in der Rentenberechnung zu riskieren.

Auch im Ausland erworbene Abschlüsse in den Bereichen Erziehung, Bildung und sozialer Arbeit müssen regelhaft und unbürokratisch anerkannt werden. Deshalb ist es gut, dass das Instrument der Anerkennungspartnerschaften (§ 16d AufenthG) durch das Gesetz zur Fachkräfteeinwanderung geschaffen wurde. Wichtig wird dabei in der Praxis sein, dass die Menschen, die dieses Instrument nutzen, gut unterstützt werden und somit die Anerkennung gelingen kann. Auch hier sind öffentliche und freie Träger aufgefordert, die Ressourcen für diese Unterstützung bereitzustellen, gegebenenfalls auch trägerübergreifend.

Im Entwurf des Berufsbildungsvalidierungs- und digitalisierungsgesetzes¹¹, mit dem die Anerkennung von in der Praxis erworbenen Fähigkeiten ermöglicht werden soll, kommen die sozialen Berufe nicht vor, weil sie kaum im dualen System gelernt werden. Diese Lücke sollte geschlossen werden, sodass die Möglichkeit der Validierung von praktisch erworbenen Erfahrungen möglichst ohne Qualitätsverlust für die sozialen Berufe genutzt werden kann. Darüber wird auch ein Einstieg in das Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung mit anschließenden Weiterbildungen möglich.

Verbindung von Ausbildung und Praxis

Mit kontinuierlichen und tragfähigen Kooperationen zwischen Hochschulen und Trägern der Kinder- und Jugendhilfe lassen sich Fachkräfte frühzeitig an die Praxis binden. Hier sind insbesondere Träger in der Pflicht, diese Kooperationen aufrechtzuerhalten. Studierende können dadurch frühzeitig und kontinuierlich Praxiserfahrungen sammeln. Gleichzeitig sollten die Berufsausbildung und Curricula an staatlichen und privaten Universitäten im sozialpädagogischen Bereich stärker praktisch ausgerichtet und harmonisiert werden. Vor dem Hintergrund der verfassungsmäßig garantierten Freiheit der Lehre wäre es besonders

¹⁰ AWO Bildungswerk Thüringen gGmbH: Quereinstieg HZE: <https://www.awobildungswerk.de/projekte/fip-kita-1>

¹¹ Entwurf eines Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes (BMBF): https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/231201_referentenentwurf_BVaDiG.html

sinnvoll, in diesem Kontext über Förderstrukturen nachzudenken, die Anreize setzen, das Arbeitsfeld der HzE stärker praktisch mit einzubeziehen.

3.2 Förderung multiprofessioneller und multifunktionaler Ansätze

Der praktische Alltag in den Hilfen zur Erziehung stellt auf fachlicher und persönlicher Ebene hohe Ansprüche an die Mitarbeiter*innen. Aus der täglichen Arbeit vor Ort weiß SOS-Kinderdorf, dass auch Mitarbeiter*innen mit anderen beruflichen Erfahrungen und Ausbildungen wertvolle und professionelle Arbeit leisten können in den Hilfen zur Erziehung. Dazu gehören unter anderem Psycholog*innen, Kindestagespflegepersonen, Heilerziehungspfleger*innen, Sozialassistent*innen oder Kinderkrankenpflegepersonen. Multiprofessionelle Teams können aber nur dann ein Beitrag zur Lösung des Fachkräftemangels sein, wenn alle Mitglieder des Teams attraktive Arbeitsbedingungen und Gehälter bekommen. Das steht und fällt mit der Refinanzierung. Dazu ist es wichtig, die Beiträge und den Mehrwert anzuerkennen, den bspw. Psycholog*innen in einem solchen Team leisten können.

Multiprofessionelle Teams sind dann auch ein Gewinn für die Qualität, wenn die Mitglieder sich multifunktional ergänzen und unterstützen und nicht, wenn versucht wird, Sozialpädagog*innen oder Psycholog*innen als 1:1 Ersatz für fehlende Erzieher*innen zu gewinnen. Solche Teams mit erfahrenen Fachkräften als Teamleitungen können auch Mitarbeiter*innen beinhalten, die andere Qualifikationen mitbringen, etwa aus der Kindertagespflege. Aber auch dies steht und fällt mit der Anerkennung solcher Teams und den Refinanzierungsmöglichkeiten. Wo es diese Möglichkeit gibt, können soziale Träger qualifizierte Mitarbeiter*innen aus verwandten Professionen in ihre Teams integrieren und damit dem Fachkräftemangel eine qualitativ gute Lösung entgegensetzen.

3.3 Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Der annähernd gleichbleibende hohe Bedarf an Maßnahmen in den Hilfen zur Erziehung¹² und die Problematik, dass Stellen bei Jugendämtern und Trägern dauerhaft nicht besetzt werden können, führt zu einer übermäßigen Arbeitsbelastung und einer gravierenden Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Bereich Hilfen zur Erziehung – sowohl von Seiten der freien Träger als auch in den Jugendämtern. Die Folge sind zu große Gruppen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe, lange und unflexible Arbeitszeiten, fehlende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie eine dauerhafte Überbeanspruchung der Mitarbeiter*innen in diesem anspruchsvollen und verantwortungsvollen Arbeitsumfeld.

Diese Belastungen führen dazu, dass Mitarbeiter*innen nach wenigen Jahren den Beruf wechseln, was den Fachkräftemangel weiter verschärft. Zum generellen Mangel an Fachkräften kommt somit eine hohe personelle Fluktuation. Die Folgen dieses Fachkräftemangels stellen nicht nur eine Gefährdung des Kindeswohls dar, sondern sind auch für die Entwicklung der Kinder problematisch, da sie in diesem Kontext kaum verlässliche Beziehungen aufbauen können¹³. Um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und

¹² Agathe Tabel und Valentin Frange (2022): Konsolidierung der Hilfen zur Erziehung im Jahr 2021. In: KOM DAT 3/2022, 4-7: https://www.akistat.tu-dortmund.de/fileadmin/user_upload/71_KomDat_3_22.pdf

¹³ Positionspapier des IGfH (2022): https://igfh.de/sites/default/files/2022-12/Positionspapier_Fachkr%C3%A4ftemangel%20und%20aktuelle%20Auswirkungen_FG-Inobhutnahme_IGfH_0.pdf

das Berufsfeld attraktiver zu machen, kann die Vergütung verbessert werden und moderne Hilfsmittel mehr Zeit für die Arbeit mit Klienten verschaffen; notwendig ist aber auch eine öffentlichkeitswirksame Steigerung der Attraktivität des Arbeitsfeldes.

Vergütung

Die Vergütung in den Hilfen zur Erziehung orientiert sich grundsätzlich an den Tarifverträgen bzw. ist es überwiegend möglich, bis zu den in den Tarifverträgen bestimmten Sätzen eine Refinanzierung durch die öffentlichen Träger zu bekommen. Wo dies noch nicht passiert, sondern etwa mit Durchschnittswerten gearbeitet wird, sollte dies dringend geändert werden. Attraktive Tarifabschlüsse, die die besonderen Belastungen honorieren, die in den Hilfen zur Erziehung zu Tage treten können, sind der Hebel zur Verbesserung der Vergütung der Fachkräfte. In den ambulanten Hilfen zur Erziehung ist es wichtig, dass für Fachleistungsstunden auch bspw. Fahrt- und Dokumentationszeiten angemessen berücksichtigt sowie gute Regelungen gefunden werden für kurzfristige Absagen von Terminen.

Reduzierung der Belastung durch Digitalisierung

Eine umfassende Entbürokratisierung von Verwaltungs- und Alltagsprozessen würde zusätzliche Kapazitäten beim bestehenden Personal schaffen. Auch der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) ist zur Bearbeitung bürokratischer Aufgaben ein geeignetes Mittel, um die Arbeitslast zu verringern. Dazu können digitale Werkzeuge zur Dokumentation gehören wie elektronische Fallakten mit Diktierfunktion oder KI-Unterstützung für die Ausformulierung, aber auch Online-Portale, die Kindern und Eltern Beteiligung ermöglichen.

Weitere Unterstützungsmöglichkeiten durch KI, z.B. bei der Auswahl pädagogischer Methoden durch die Analyse von dokumentierten Daten oder bei der Abstimmung von Arbeitsprozessen¹⁴, sollten weiter erprobt, ausgewertet und gegebenenfalls in die Fläche getragen werden. Auch bei der Organisation von Abläufen, wie z.B. der Planung von Terminen im Kontext ambulanter Hilfen zur Erziehung sollte getestet werden, ob und wie KI unterstützen kann.¹⁵

Attraktivität des Berufsfelds

Wichtig für die Mitarbeitenden im Berufsfeld ist das Gefühl der Selbstwirksamkeit. Es muss gewährleistet sein, dass die Mitarbeitenden tatsächlich Zeit und Raum für pädagogische Arbeit mit den jungen Menschen und ihren Familien haben. Ein wesentlicher Faktor dafür ist ein Personalschlüssel, der diese Möglichkeit eröffnet. Auch Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie Flexibilität bzgl. Teilzeit und Vollzeit müssen ausgebaut werden.

Der Belastung müssen die Erfolge gegenübergestellt werden, z.B. durch eine umfassende öffentlichkeitswirksame Kampagne, welche die attraktiven Seiten des Arbeitsfelds in den Hilfen zur Erziehung hervorhebt: die gestaltende und langfristig verantwortungsvolle Arbeit,

¹⁴ KJHZ Groß Börnecke GmbH: KiJuAssistenz: <https://kiju-assistenz.de/>

¹⁵ Universität Rostock: SensAssist2Sens: <https://www.wirtschaftsinformatik.uni-rostock.de/forschung/projekte/land-m-v/sensitworks/>

der tägliche Kontakt mit jungen Menschen und Familien und die Erfolge, die in der Arbeit mit ihnen erzielt werden.

3.4 Ausweitung der finanziellen Ressourcen öffentlicher Träger

Aufwand und Kosten der Personalgewinnung und -entwicklung sind in den vergangenen Jahren in allen Branchen deutlich gestiegen. Um Fachkräfte für die Hilfen zur Erziehung zu gewinnen, benötigen öffentliche und freie Träger deshalb höhere finanzielle und personelle Ressourcen als bisher vorgesehen. Die veranschlagten Kosten für Personal, etwa im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, decken sich nicht mit den realen Kosten. Die Bedarfe für das Personalwesen müssen deshalb neu errechnet und die Finanzmittel der öffentlichen Hand dementsprechend angepasst werden.

3.5 Praxistest für Gesetze

Ein zu hoher Anteil der Arbeitszeit in den Hilfen zur Erziehung wird heute von bürokratischen Prozessen eingenommen. Um neue Standards in der Inklusion oder andere Gesetzesänderungen umzusetzen, müssen Ressourcen vorhanden sein und diese dürfen nicht von der täglichen Arbeit mit jungen Menschen abgezogen werden. Ein Praxistest für angestrebte Gesetzesänderungen wäre deshalb ratsam. Ebenso sollten innovative und pilothafte Projekte von Trägern evaluiert und mit einbezogen werden, ggf. können sie in die Fläche übertragen werden. Dabei sollten Wege gefunden werden, wie im Einklang mit der kommunalen Selbstverwaltung bereits andernorts erprobten Ansätze und Konzepte mit wenig bürokratischem Aufwand adaptiert und genutzt werden können.

3.6 Erhebung aussagekräftiger Daten

Bisher werden nicht genügend Daten zum Arbeitsmarkt in der Kinder- und Jugendhilfe erhoben. Zwar gibt es eine stichtagsbezogene Statistik, die alle zwei Jahre die Soll-Stellen mit den besetzten Stellen vergleicht. Auch die nach den Betriebserlaubnissen genehmigten Plätze mit den besetzten Plätze werden darin verglichen, aber für ein genaueres Bild könnten noch weitere Auswertungen und Erhebungen gemacht werden. Beispielsweise lässt sich aus einer stichtagsbezogenen Statistik nichts darüber aussagen, wie lange Stellen unbesetzt bleiben und wie schnell Plätze belegt werden. Auch darüber, wie lange Fachkräfte nach passenden Plätzen für junge Menschen suchen bzw. inwieweit sie Kompromisse bei der Geeignetheit der Plätze machen müssen, wird nicht erkennbar.

Diese Daten könnten helfen zu erkennen, wie weit Bedarf und Angebot auseinanderliegen. In einer weiteren Erhebung wäre es dann zielführend zu sehen, welche Gründe es dafür gibt, dass Stellen lange unbesetzt sind oder Plätze fehlen. Mithilfe besserer quantitativer und qualitativer Daten zu diesen Fragen ließe sich der Fachkräftemangel und seine Ursachen besser analysieren. Daten sind die Grundlage für fundierte Interventionen und erfolgreiche Lösungsansätze. Eine dauerhafte Erhebung im Bereich der Hilfen zur Erziehung ist deshalb notwendig, um gute Lösungsansätze zu finden.

4. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die Fachkräftestrategie für Fachkräfte in Erziehungsberufen kann entscheidende Weichen für die Behebung des Fachkräftemangels in den Hilfen zur Erziehung stellen. Um dieses Ziel zu erreichen, empfehlen wir folgende Maßnahmen, welche auch zur allgemeinen Bekämpfung des Fachkräftemangels in sozialen Berufen Anwendung finden können:

1. Die Qualifizierung und Gewinnung zusätzlicher Mitarbeitender durch eine Entbürokratisierung der Einstiegshürden ins Arbeitsfeld, eine vereinfachte Anerkennung von Qualifikationen und eine verbesserte Verbindung von Ausbildung und Praxis.
2. Die Ermöglichung und Förderung des Einsatzes multiprofessioneller und multifunktionaler Teams. Es muss Trägern ermöglicht werden, Quereinsteiger*innen, Ehrenamtliche und Zugewanderte (schneller) einzustellen und ihnen Perspektiven zu bieten.
3. Die Steigerung der Attraktivität der Hilfen für Erziehung. Notwendig dafür ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der vermehrte Einsatz von digitalen Tools sowie eine Kampagne zur Steigerung des Ansehens des Berufsfelds.
4. Die Erhöhung der Finanzmittel für die Personalgewinnung und -entwicklung, angepasst an die gestiegenen Kosten.
5. Die stärkere Einbindung von Kommunen und Trägern in der Formulierung künftiger Gesetze, um die Erfahrungen und Anforderungen der Praxis gut einzubeziehen.
6. Die Erhebung von mehr Daten zum Arbeitsmarkt und Arbeitsbedingungen in den „Hilfen für Erziehung“, die als Grundlage für künftige politische Interventionen und Lösungsansätze genutzt werden.