

Ohne Fachkräfte keine qualifizierte Kinder- und Jugendhilfe!

Dringender Aufruf zum Dialog und Handeln der Verantwortlichen bei öffentlichen und freien Trägern

Der 15. Kinder- und Jugendbericht verdeutlicht die hohe Relevanz der Kinder- und Jugendhilfe für Kinder, Jugendliche und Familien ebenso wie für den gesellschaftlichen Zusammenhalt in Deutschland¹.

Eine qualifizierte Kinder- und Jugendhilfe bedarf einer ausgeprägten Fachlichkeit, denn zur Umsetzung der vielfältigen Leistungen - hier vor allem der Hilfen zur Erziehung - brauchen die öffentlichen und freien Träger motivierte und gut ausgebildete Fachkräfte.

Bereits 2018 hat der AFET - Bundesverband für Erziehungshilfe diesbezügliche Forderungen an Bund, Länder, kommunale Spitzenverbände, Tarifparteien, Hochschulen und Arbeitgeber gerichtet². Seitdem haben die Folgen der Corona - Pandemie, des Krieges in der Ukraine sowie der Energiekrise und der Inflation die Probleme bei der Fachkräftegewinnung verschärft - sowohl qualitativ als auch quantitativ. Aufgrund der vielfachen gesellschaftlichen Krisen steigen die Bedarfe der Hilfesuchenden. Die Bedarfslagen werden immer komplexer. Damit verbunden ist nicht nur ein höherer Aufwand im Kontext der Betreuung, Versorgung und Erziehung, es steigen auch die psychischen Belastungen von Fachkräften sowie von Familien, Jugendlichen und Kindern.

Die aktuelle Fachkräftesituation in den Hilfen zur Erziehung ist besorgniserregend und wirkt sich im hohen Maße einschränkend auf die Gestaltung der Angebote vor Ort und die Einhaltung der Qualitätsstandards aus. Fachverbände, Bundes- und Landesorganisationen weisen auf diese multidimensionale Problematik hin und berichten über eine mittlerweile desolote Personalsituation.

Das Problem, für die wichtigen Aufgaben der Erziehungshilfe qualifizierte und engagierte Mitarbeitende zu finden, ist und bleibt akut. Dies gilt für die Arbeit in den Jugendämtern und Allgemeinen Sozialen Diensten ebenso wie für die vielfältigen Aufgaben und Leistungen freier Träger

¹ 15. Kinder- und Jugendbericht

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/115438/d7ed644e1b7fac4f9266191459903c62/15-kinder-und-jugendbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf>, Abruf: 10.07.2023

² <https://afet-ev.de/themenplattform/afet-zwischenruf-ohne-fachkraefte-keine-qualifizierte-kinder-und-jugendhilfe>, Abruf: 10.07.2023

– von der Erziehungsberatung über ambulante und teilstationäre Hilfen für Familien und junge Menschen bis hin zur Begleitung und Förderung von Kindern in stationären Settings.

Die Verantwortungsgemeinschaft der öffentlichen und freien Träger der Erziehungshilfen will ihrem gesetzlichen Auftrag weiterhin nachkommen, die notwendige Versorgung der Kinder und Jugendlichen und die Unterstützung der Familien zu gewährleisten sowie den Kinderschutz sicherzustellen. Hierzu muss dieses System so ausgestattet sein, dass es diese Verantwortung auch wahrnehmen kann!

Neben höheren Investitionen in die Erziehungshilfen als Teilbereich der sozialen Daseinsfürsorge werden nicht nur mehr Fachkräfte gebraucht, sondern es wird auch eine bessere qualitative und quantitative Ausstattung der Mitarbeiter*innen benötigt.

Gemeinsames Handeln der Verantwortlichen ist notwendig

Erste Ansätze für positive Veränderungsbemühungen sind erkennbar, müssen aber schnell ausgebaut und umgesetzt werden. So hat z.B. die Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) in ihrer Sitzung am 25./26. Mai 2023 das Länder-Strategiepapier zum Fachkräftebedarf in den Hilfen zur Erziehung zustimmend zur Kenntnis genommen, die Erarbeitung einer bundesweiten Gesamtstrategie „Fachkräfte in Erziehungsberufen“ ausdrücklich begrüßt und eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe angekündigt. Die JFMK will darüber auch Gespräche mit der Kultusministerkonferenz (KMK) mit Blick auf die gemeinsame Sitzung am 13. Oktober 2023 führen.

Der AFET befürwortet diese Schritte und schließt sich der Idee einer bundesweiten Gesamtstrategie an. Allerdings müssen im Rahmen der geplanten Gesamtstrategie entschiedene und gemeinsame Schritte von Bund, Ländern, Kommunen, Hochschulen, Universitäten und Tarifparteien sowie freien und öffentlichen Trägern im Dialog vereinbart und durch gemeinschaftliches Handeln umgesetzt werden.

Vor diesem Hintergrund richtete sich der AFET mit seinem Aufruf im September 2023 an die politisch Verantwortlichen in Bund und Ländern. Ab November folgte der Aufruf an die Verantwortlichen an Hochschulen und Universitäten.

Das vorliegende Papier entstand auf Basis intensiver Diskussionen der Vertreter*innen von öffentlichen und freien Trägern in den AFET - Gremien über bestehende Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung und -bindung und es versteht sich als Selbstappell an die Arbeitgeber*innen im Feld der erzieherischen Hilfen.

Im Ergebnis wird der Verantwortungsgemeinschaft von freien und öffentlichen Trägern der erzieherischen Hilfen als Arbeitgeber*in in Kooperation mit Politik und Ausbildungsstätten empfohlen, folgende Aktivitäten weiterzuentwickeln:

- A** In den jeweiligen regionalen Kontexten im Schulterschluss von öffentlichen und freien Trägern im Dialog zu erarbeiten, wie die konkreten **Arbeitsbedingungen** gestaltet sein müssen, damit die einzelnen Mitarbeiter*innen ihre Arbeit (wieder) als pädagogisch wirksam und sinnstiftend erleben. Diese zentrale Motivation für das Ergreifen eines Berufes in den Hilfen zur Erziehung muss in der täglichen Arbeit durch eine funktionale Arbeitsorganisation erfahrbar sein.
- A** Gemeinsam die vielen positiven Aspekte der Arbeit und der Arbeitsbedingungen in den Hilfen zur Erziehung durch Verlautbarungen, Imagekampagnen sowie eine entsprechende Grundhaltung in die Öffentlichkeit zu tragen.
- A** Sich (noch stärker) als Verantwortungsgemeinschaft zu verstehen und im Sinne der Aufgaben zu kooperieren. Dies bedeutet auch, gemeinsam Fachkräfte für das Berufsfeld zu werben und nicht um Mitarbeiter*innen zu konkurrieren.
- A** Ein sicheres Arbeitsklima zu schaffen und eine Kultur zu leben, die den Kolleg*innen vor Ort vermittelt, dass die Arbeitgeber*innen sich dazu verpflichten, bei komplexen, schwierigen Entscheidungen sowie Krisen fest an Ihrer Seite zu stehen.
Das bedeutet
 - Foren und Plattformen zu bieten, die den Mitarbeiter*innen einen guten Umgang mit immanenten Unsicherheiten des Arbeitsfeldes erlauben und gleichzeitig einen Gestaltungsraum im pädagogischen Alltag ermöglichen.
 - Sicherheit für die Kolleg*innen zu schaffen (z.B. durch Versicherungen oder interne Festlegungen, wie etwa Orientierungen beim Umgang mit schwierigen Entscheidungen sowie Schutzkonzepte für Mitarbeiter*innen zu entwickeln und vorzuhalten bzw. bekannt zu machen).
 - Gute Rahmenbedingungen (mit kollegialer Beratung, Supervision, rechtliche Unterstützung und Rahmung etc.) sicherzustellen, um verantwortungsvoll arbeiten zu können.
- A** Die Sinnhaftigkeit der „Arbeit mit und am Menschen“ zu stärken und die pädagogisch/erzieherischen Tätigkeiten in den Vordergrund zu stellen. Die Mitarbeiter*innen von bürokratischen Aufgaben zu entlasten, etwa indem unterstützende IT-Systeme eingesetzt und weiterentwickelt werden.
- A** Eine Balance von Arbeitsplatzsicherheit sowie Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten zu bieten.

- Neue und kreative Formen der Personalgewinnung zu entwickeln und auszuprobieren sowie Quereinstiege zu erleichtern.
- Kooperationsverbünde mit Hochschulen, Universitäten und Ausbildungsstätten aufzubauen und für Personalgewinnung zu nutzen.
- Gelegenheiten zu schaffen, in denen die Kolleg*innen in der Praxis vor Ort Anerkennung und Wertschätzung erfahren (sowohl innerhalb der Organisationen als auch in der Öffentlichkeit).
- Eine flexible Arbeitsplatzgestaltung zu gewährleisten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.
- Die individuelle Begleitung und Einarbeitung von neuen Mitarbeiter*innen sicherzustellen und allen Kolleg*innen Qualifizierungen sowie Fort- und Weiterbildungen zu ermöglichen.

Fazit: Arbeitgeber*innen sind herausgefordert, für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter individuell und ab dem ersten Tag der Anstellung ein Maßnahmenpaket zu schnüren, das attraktive Arbeitsbedingungen gewährleistet und perspektivisch gute Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet. Nur wenn Arbeitgeber*innen für genau diese Qualitäten stehen und bekannt werden, wird es ihnen gelingen, in einem engen und enger werdenden Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte für sich zu gewinnen und halten zu können.

Der Fachkräftemangel in den Arbeitsfeldern der Hilfen zur Erziehung und in den Jugendämtern ist kein Problem der betroffenen Arbeitgeber*innen allein! Wie in anderen Tätigkeitsfeldern der Gesundheitsversorgung, Bildung und Schule oder Pflege betrifft es Aufgaben, die für Zukunft und Zusammenhalt unserer Gesellschaft von enormer Bedeutung sind - hier das gelingende Aufwachsen aller Kinder, auch der Kinder, die mit Belastungen und in Krisen groß werden müssen. Nur mit gemeinsamer Anstrengung vieler Akteure auf der Ebene des Bundes, der Länder und Kommunen sowie in Universitäten, Hochschulen und anderen Ausbildungsstätten kann es gelingen, in Zeiten von Fachkräftemangel und Krisen für ausreichende und qualifizierte Mitarbeiter*innen in diesem wichtigen Arbeitsfeld zu sorgen.

Hannover, den 15.01.2024