

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend

Ausschussdrucksache
19(13)96c



Bundesverband
kath. Einrichtungen und Dienste
der Erziehungshilfen e.V. (BVKE)

Anerkannter zentraler Fachverband
des Deutschen Caritasverbandes

Bundesverband kath. Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfen e.V. (BVKE)
Postfach 420, 79004 Freiburg i.Br.

Stephan Hiller
Geschäftsführer

Postfach 4 20, 79004 Freiburg
Karlstraße 40, 79104 Freiburg
Lorenz-Werthmann-Haus
Telefon-Zentrale 0761 200-758

Ihr Ansprechpartner:

Daniel Kieslinger
Telefon-Durchwahl 0761 200-763
Telefax 0761 200 11763
daniel.kieslinger@caritas.de
www.bvke.de

7. September 2020

Expertise

des Bundesverbandes katholischer Einrichtungen
und Dienste der Erziehungshilfen e.V.

anlässlich der Anhörung des Antrages der Fraktion DIE LINKE

Mehr Fachkräfte für gute Kitas und eine starke Kinder- und Jugendhilfe

14. September 2020

Freiburg, 7. September 2020

Kontakt:

Daniel Kieslinger

Referent, Bundesverband katholischer Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfen

Tel. 0761 200 763

daniel.kieslinger@caritas.de

Inhalt

- 1 Einleitung
- 2 Problemhorizonte in den Hilfen zur Erziehung
 - 2.1 Die Beschäftigungszahlen steigen
 - 2.2 Komplexer werdende Arbeitsfelder
 - 2.3 Unterschiedliche Wege in das Berufsfeld
 - 2.4 Unzureichende Bezahlung
- 3 Strategien zur Fachkräftegewinnung
- 4 Fazit

1. Einleitung

Wurden in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe im Jahr 2018 ca. 51 Milliarden Euro verausgabt, sind rund ein Drittel dieser eingesetzten Finanzmittel den Hilfen zur Erziehung zuzuschreiben.¹ Dazu zählen Leistungen nach §§ 28 – 35a sowie Hilfen für junge Volljährige sowie Inobhutnahmen. In absoluten Zahlen wurden im Jahr 2018 über 1 Millionen erzieherische für junge Menschen in Anspruch genommen. Dabei wurden annähernd 1,5 Millionen junge Menschen erreicht. Ein historischer Höchststand.²

Betrachtet man sich die Diskussion um Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe werden zumeist Fachkräfte in Kindertagesstätten in den Fokus genommen. Diese wurden auch in Initiativen bedacht, welche die Bundesregierung zur Gewinnung von Nachwuchskräften initiiert hat; beispielsweise der Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher.³ Betrachtet man jedoch den gesamtgesellschaftlichen Auftrag⁴ und das umgesetzte Finanzvolumen der erzieherischen Hilfen, sollte man hier ebenfalls ansetzen, und Maßnahmen zur Attraktivität des Berufsfeldes initiieren.

Aus den skizzierten Gründen möchte die vorliegende Expertise zunächst die Problemhorizonte, vor welchen sich der Fachkräftemangel in den Hilfen zur Erziehung abspiel, aufzei-

¹ Vgl. Statistisches Bundesamt, Ausgaben und Einnahmen der öffentlichen Jugendhilfe.

² Vgl. Tabel, Agathe; Jens, Pothmann; Sandra, Fendrich, Kurzanalyse der AKJStat zu den neuen HzE-Daten: 2018 erstmalig über eine Million erzieherische Hilfen – Anstieg ambulanter Hilfen und Rückgang von Fremdunterbringungen, in: AKJ^{stat} 2020.

³ Vgl. <https://fachkraefteoffensive.fruhe-chancen.de/>.

⁴ Vor allem ist hier der Zusammenhang von Kinderarmut und Heimunterbringung zu nennen. So müssen Kommunen, in denen viele von Armut betroffene Kinder leben, einen höheren Teil ihres Jahreshaushalts für Hilfen zur Erziehung ausgeben (Vgl. Agathe Tabel, Empirische Standortbestimmung der Heimerziehung. Fachwissenschaftliche Analyse von Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik, Frankfurt 2020, 34.). Kinder und Jugendliche aus sozioökonomisch prekären Lebenslagen eine Chance zur gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen bildet zudem auch einen wichtigen Beitrag zum Erlernen demokratischer Grundwerte (vgl. das BVKE-Projekt „Ein Wochenende voller Demokratie“).

gen. Wie im Antrag der Fraktion DIE LINKE erläutert, stellt sich dieser in einer komplexeren Weise dar als in den Kindertagesstätten.⁵ Gleichzeitig ist die Forschungslage was die Fachkräftegewinnung und -bindung in diesem Sektor der Kinder- und Jugendhilfe anbelangt noch von relativ vielen Desideraten gekennzeichnet.

Daran anschließend werden Lösungsperspektiven aus Sicht des BVkE aufgezeigt, wie sich in einem Berufsfeld, dass eine Vielzahl an Beschäftigungsmöglichkeiten bietet, um Fachkräfte geworben werden kann.

2. Problemhorizonte in den Hilfen zur Erziehung

Im Wesentlichen lassen sich die Problemlagen in den Hilfen zur Erziehung in vier Dimensionen darstellen. Zum einen steigt die Zahl der Beschäftigten in Gesamtfeld der Kinder- und Jugendhilfe stetig an. Desweiteren erhöhen sich die Ausbildungskapazitäten nicht, während gleichzeitig die Qualität der pädagogischen Fachkräfte unter einer Polyphonie der Ausbildungs-, Studien-, und Zugangswege leidet. Hinzu kommt, dass mit immer komplexer werdenden Arbeitsbedingungen zu rechnen ist, welche eine multi- und interdisziplinäre Denkweise von den Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Bereichen der Hilfen zur Erziehung fordert, die ohne eine institutionelle Unterstützungsinfrastruktur nicht mehr zu leisten ist. Schließlich spielt auch die Vergütung eine entscheidende Rolle, die nicht entsprechend der steigenden Anforderungen steigt.

2.1 Die Beschäftigungszahlen steigen

Am deutlichsten wird die Bedeutung der Kinder- und Jugendhilfe an den Personalstatistiken der Einrichtungen, Dienste und Behörden: Zu Beginn des Jahres 2019 arbeiteten ca. 1,1 Millionen Personen in der Kinder- und Jugendhilfe. Diese Zahl entspricht immerhin 2,4% aller Erwerbstätigen in Deutschland. Dieser Personalbestand der Kinder- und Jugendhilfe übertrifft die Zahl der anderen bedeutenden Branchen wie der Agrarwirtschaft oder der Automobilindustrie: So beschäftigten landwirtschaftliche Betriebe 2016 insgesamt 940.100 Arbeitskräfte. Im Wirtschaftszweig „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“ waren 2018 873.031 Personen tätig.⁶

Fokussiert man auf die rein im pädagogischen Bereich tätigen Mitarbeitenden, dann ist auch hier ein deutliches Wachstum in der Kinder- und Jugendhilfe zu konstatieren. Waren es im Jahr 2005 noch circa 500.000 Mitarbeitende, wurden zuletzt im Jahr 2018 über alle Bereiche hinweg rund 880.000 Mitarbeitende gezählt, die eine pädagogische Tätigkeit im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe ausgeübt haben.⁷ Trotz dieses starken Anstiegs ist der Bedarf weit höher. So prognostiziert die Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) für das Jahr 2025 eine Fachkraftlücke von 125.000 Mitarbeitenden im Gesamt der pädagogischen Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe.

Exemplarisch kann hier die Beschäftigungsstruktur der Einrichtungen und Dienste, die Mitglied im Deutschen Caritasverband sind, als Veranschaulichung dienen (Vgl. Abb1).

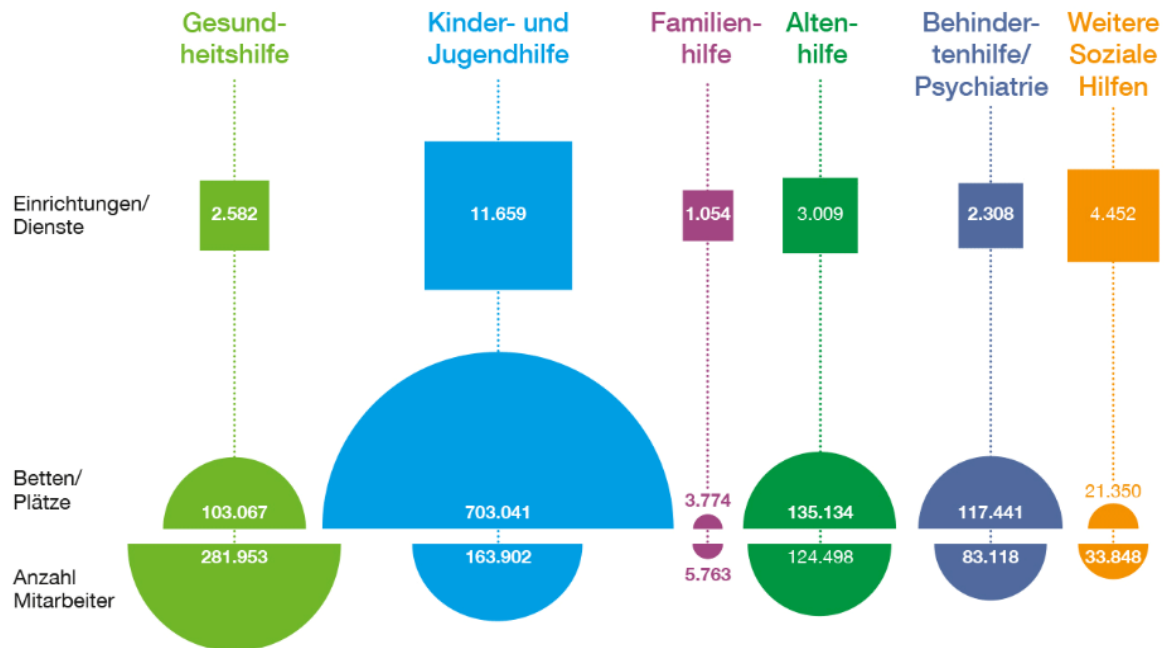
⁵ Vgl. Drucksache 19/6421, S.2.

⁶ Sandra Fendrich, Jens Pothmann, Catherine Tiedemann, Steigende Hilfen für junge Volljährige – unklare Perspektiven bei vorzeitig beendeten Maßnahmen, in: KomDat Jugendhilfe, 1/2020.

⁷ Vgl. AGJ-Positionspapier, Dem wachsenden Fachkräftebedarf richtig begegnen! Berlin, 2018, S. 5.

163.902 arbeiten in der Kinder- und Jugendhilfe. Nach der Gesundheitshilfe der Bereich mit den meisten Mitarbeitenden.⁸

Übersicht der Bereiche (Daten vom 31.12.2018)



(c) Deutscher Caritasverband e. V. – Daten aus der Caritas-Zentralstatistik, Stichtag: 31.12.2018, www.caritas.de/statistik

Abb. 1: Daten aus der Caritas-Zentralstatistik, Übersicht der Bereiche.⁹

Es ist mit einem noch stärkeren Anstieg des Bedarfs zu rechnen, wenn der geplante Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung realisiert wird und der Ausbau an außerschulischer Kinderbetreuung wächst. Während der größte Bedarf an Nachwuchskräften in der Kindertagesbetreuung liegt und durch die Bundesregierung in diesem Bereich schon Maßnahmen ergriffen wurden, sind die Hilfen zur Erziehung meist wenig im Blick der Öffentlichkeit.

Dabei stellt der Bereich der Hilfen zur Erziehung das zweitgrößte Arbeitsfeld dar. Das Jahr 2018 bildet dabei den vorläufigen Höhepunkt mit rund 109.200 Beschäftigten. Das Personalvolumen ist damit im Vergleich zum Jahr 2006 um annähernd 46.900 Personen gestiegen. Dies entspricht einem Zuwachs von 75 %. Von diesen zusätzlichen Beschäftigten entfallen allein 80 % auf den stationären Bereich (N = 37.501).¹⁰

Besonders hervorheben ist im Kontext der Fachkräftegewinnung der stationäre Bereich. Obwohl dieser im Vergleich zu den anderen Arbeitsfeldern gesellschaftlich am wenigsten Anerkennung findet, zeichnet sich dieser als der Bereich mit dem jüngsten Personalkorpus aus.

⁸ Vgl. die neuesten Zahlen in: Neue Caritas, Die katholischen Einrichtungen und Dienste der Caritas – Erhebung zum 31. Dezember 2018 – Einrichtungsstatistik – Gesamtübersicht 15/2020, S. 40.

⁹ Vgl. ebd.

¹⁰ Vgl. Tabel, Agathe, Empirische Standortbestimmung der Heimerziehung. Fachwissenschaftliche Analyse von Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik, S. 26.

2016 war eine Fachkraft in der stationären Erziehungshilfe 38 Jahre alt. Bei Analyse der Beschäftigungszahlen wird allerdings deutlich, dass der wesentliche personeller Zugewinn hat sich vor allem bei den unter 30-Jährigen, also beim Berufseinstieg, vollzogen.¹¹ Nimmt man zur Kenntnis, dass immerhin jeder dritte Berufseinsteigende im stationären Bereich schon nach 2 Jahren das Arbeitsfeld verlässt¹², kann man den Bereich der stationären Erziehungshilfen als einen wichtigen Berufseinstiegssektor im sozialen Bereich bezeichnen.

Dieser Trend, der sich durch den Ausbau in den vergangenen Jahren noch verstärkt hat, führt dazu, dass neben der Personalgewinnung das Wissensmanagement und der Know-How-Transfer in den Einrichtungen zu einem immer herausfordernderen Feld werden. Das Qualifikationsniveau der Beschäftigten hat sich in den vergangenen Jahren dahingehend verändert, dass akademische Ausbildungen quantitativ an Bedeutung gewonnen haben.¹³ Was dieser Trend qualitativ zu bedeuten hat, lässt sich allerdings zum jetzigen Zeitpunkt nicht abschätzen.

2.2 Komplexer werdende Arbeitsfelder

Den neuesten Zahlen des Statistischen Bundesamtes zufolge wurden im Jahr 2018 1.003.117 Hilfen zur Erziehung (§§ 27–35, 41 SGB VIII) für junge Menschen unter 27 Jahren beendet, was einem Plus von 1,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr entspricht.¹⁴ Damit einher geht nicht nur ein quantitativer Anstieg an geleisteten Hilfen; die Problemlagen werden komplexer und heterogener. Damit steigen auch die „Anforderungen an die Bearbeitung dieser Probleme an den Schnittstellen zu angrenzenden Systemen“.¹⁵ So zum Beispiel zum Gesundheitsbereich und der Suchtberatung im Kontext von Kindern suchtbelasteter und psychisch kranker Eltern¹⁶, was bereits durch einen Beschluss des Bundestages in das Licht der Fachöffentlichkeit gerückt wurde.¹⁷

Die Folgen der SGB-VIII-Novellierung werden weitere gewichtige Veränderungen mit sich bringen, von denen zum jetzigen Zeitpunkt nicht abzusehen ist, welcher Anstieg fachlicher Komplexität mit ihnen einhergeht. Neben der „Inklusiven Lösung“ stellen auch die „Stärkung der Prävention im Sozialraum“ und die Forderung nach „höherer Partizipation“ die Fachkräfte vor neue Lernfelder. Nichts desto trotz ist es unabdingbar die Kinder- und Jugendhilfe umfassend inklusiv auszurichten, welches alle jungen Menschen berücksichtigt und die notwendigen Weiterentwicklungsbedarfe in zusammenhängend-konsistenter und integrativer Weise aufzeigt.

¹¹ Vgl. Tabel, Agathe, Empirische Standortbestimmung der Heimerziehung. Fachwissenschaftliche Analyse von Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik, S. 27.

¹² Maren Zeller, Stationäre Erziehungshilfen, in: Schröer, W./ Struck, N./ Wolff, M. (Hrsg.): Handbuch Kinder- und Jugendhilfe, S. 792-812.

¹³ Vgl. Tabel, Agathe, Empirische Standortbestimmung der Heimerziehung. Fachwissenschaftliche Analyse von Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik, S. 26.

¹⁴ Vgl. Ausgaben und Einnahmen der öffentlichen Jugendhilfe.

¹⁵ Kirsten Fuchs-Rechlin, Thomas Rauschenbach, Neue Herausforderungen – Neue Kompetenzen? Sozialer Wandel und die Konsequenzen für die Professionalisierung. In: AGJ (Hrsg.): Ohne uns geht nichts! Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe, S. 48.

¹⁶ Vgl. BVkE-Positionspapier: Wirkungsvolle Hilfen für Kinder von psychisch kranken und suchtbelasteten Eltern.

¹⁷ Vgl. <https://www.ag-kpke.de/>.

Ohne eine zusammenhängende Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe und den erzieherischen Hilfen im Besonderen besteht die Gefahr einer Zersplitterung des Berufsfeldes was wiederum mit einer Qualitätsreduktion der geleisteten Hilfen einherginge.¹⁸

Der Umgang mit Diversität und die damit einhergehenden starken Veränderungsprozesse in den Strukturen der Hilfen zur Erziehung bedürfen nicht nur einer weiteren Befähigung während der Ausbildung, sondern verlangen von den Fachkräften die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen und einen analytischen und reflexiven Umgang mit berufspraktischen Erfahrungen.

Die im Antrag der Fraktion DIE LINKE Warnung, dass der „Trend, auf den Fachkräftemangel mit einem Absenken der fachlichen Qualifikationsanforderungen und niedrigeren Ausbildungsstandards reagiert wird, *Anm. DK*], steht im Widerspruch zu den gestiegenen und weiter steigenden Anforderungen an das Berufsfeld und die Qualität der Arbeit angesichts steigender gesellschaftlicher Herausforderung und Verantwortung, die die Beschäftigten tragen müssen“¹⁹, kann an dieser Stelle nur unterstrichen werden. Exemplarisch kann hier beispielsweise die Diskussion um den Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter hingewiesen werden, bei dem ein gemeinsamer Rahmen mit fachlich begründeten, verbindlichen (Mindest-) Standards für die Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern im Grundschulalter entwickelt werden muss, um sicherzustellen, dass ein künftiger Rechtsanspruch über einen reinen Betreuungsanspruch hinausgeht und die positive Entwicklung der Kinder mit einem umfassenden Bildungs- und Teilhabeverständnis fördert.²⁰

2.3 Unterschiedliche Wege in das Berufsfeld

„Gute Betreuung findet dort statt, wo es motivierte und gut qualifizierte pädagogische Fachkräfte in ausreichender Zahl gibt.“ So die Bundesregierung im Rahmen der Fachkräfteoffensive. Doch ob jemand eine qualifizierte pädagogische Fachkraft ist, lässt sich gar nicht mehr so einfach feststellen. Neben den beschriebenen politisch-gesellschaftlichen Trends auf dem sozialpädagogischen Arbeitsmarkt haben Personalverantwortliche mit einem weiteren Problem zu kämpfen: der Ausfächerung unterschiedlichster Studiengänge im sozialpädagogischen und sozialarbeiterischen Kontext.

Diese infolge der Bologna-Reform entstandene Polyphonie der Studiengangsrichtungen macht einen Vergleich der Qualifikationen beinahe unmöglich. Um zu prüfen, ob dem Fachkräftegebot (§§ 72 und 74 SGB VIII) entsprochen werden kann, bedarf es oftmals einer großen Anstrengung, gerade bei der Einstellung von jungen Mitarbeitenden. Erste Versuche einer Konzertierung und Vergleichbarkeit dieser Studiengänge haben zwar stattgefunden, eine allgemeingültige Regelung ist aber unerreichbar.²¹

Ein weiteres Problem ist die länderspezifische Regelung, welche Abschlüsse wie zu einem Berufseinstieg führen können. Es ist zwar notwendig und im Interesse der Einrichtungen und

¹⁸ Vgl. Fachverbände des Deutschen Caritasverbands, Position „Inklusive Lösung im SGB VIII.

¹⁹ Drucksache 19/6421, S.2.

²⁰ Vgl. Deutscher Caritasverband, Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter – Debattenbeitrag des DCV.

²¹ Vgl. Jaqueline Kuhnenn, Gertrud Oelerich, G.: Fachkraft – Fachkräftegebot In: AGJ (Hrsg.): Ohne uns geht nichts! Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe, S. 40 f.

Dienste der Erziehungshilfen, dass es einerseits differenzierte Wege des Einstiegs in das Berufsfeld gibt, andererseits diese Zugangswege bundeseinheitlich geregelt werden.

Im Fokus stehen hier aber nicht nur die unterschiedlichen Studiengänge, sondern auch die Ausbildungen an den Fachschulen für Sozialpädagogik, die auch länderspezifisch die unterschiedlichsten Ausbildungsgänge, -formate und -abschlüsse anbieten.

Die praktische Ausbildung zu Lasten der theoretischen Ausbildung zu stärken, würde dazu führen, dass die notwendigen Reifungs- und Professionalisierungsprozesse der meist noch sehr jungen Auszubildenden nicht in die Ausformung eines differenzierten Rollenbildes führen.

2.4 Unzureichende Bezahlung

Abschließend ist auf die finanzielle Situation der Beschäftigten hinzuweisen. Beginnend mit der Ausbildung, besonders an den Fachschulen, bietet der Beruf und der mögliche Verdienst, gerade in Ballungszentren, keine wirkliche Perspektive für junge Menschen.

Situation in der Ausbildung

Am Beginn stehen die fehlende Vergütung und die unzureichende Unterstützung der Schüler_innen an pädagogischen Fachschulen. Zwar ist die Situation durch das am 1. August in Kraft getretene Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz etwas entschärft worden. Doch da die Ausbildung meist ohne Vergütung erfolgt und bisweilen sogar mit sogenanntem Schulgeld versehen ist, müssen weitere Maßnahmen in Erwägung gezogen werden, um das Berufsbild zu stärken.

Zumal der Stellenwert von Auszubildenden in der Praxis oft nicht gesehen wird. Zumeist, je nach Länderregelung, lässt sich ein_e Erzieher_in im Anerkennungsjahr mit bis zu 50 % im Stellenplan anrechnen.

Welchen Stellenwert Auszubildende in stationären Einrichtungen der Erziehungshilfe haben, lässt sich exemplarisch an den Einrichtungen des Diözesancaritasverbandes Münster aus dem Jahr 2019 zeigen. So waren bei einer Gesamtzahl von 716 Erzieher_innen 79 im Anerkennungsjahr und 14 in einer sogenannten praxisintegrierten Ausbildung. Mit einem Anteil von insgesamt 39,06% stellt dies die größte Gruppe aller Mitarbeiter_Innen in der Heimerziehung dar.²² Wir erkennen in der Ausbildung ein wirksames Instrument, um Fachkräfte zu gewinnen und zu binden.

Situation nach der Ausbildung

Situation nach der Ausbildung

In der Umfrage des Instituts für Demoskopie Allendbach Erziehen als Beruf wurde deutlich, dass der Beruf der Erzieher_in kein hohes Ansehen genießt: So denken beispielsweise nur 18 %, dass man als Erzieher_in Karriere machen kann und Möglichkeiten zu beruflichem

²² Die zweitgrößte Gruppe ist die Gruppe der diplomierten Fachkräfte (Sozialpädagogen und -arbeiter/ Bachelor, Pädagogen / Master / Dipl. Heilpädagogen) mit 38,33% aller Mitarbeiter*Innen in der Heimerziehung. Der Anteil der Dipl. Psychologen und approbierten Kinder- und Jugendpsychotherapeuten beträgt 1,40 % (Vgl. Caritasverband für die Diözese Münster e.V., Auswertung der Jahresstatistik aus dem Jahr 2019).

Aufstieg hat. Desweiteren ist nur ein Drittel der Befragten davon überzeugt, dass man in diesem Berufsfeld vielfältige Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten findet. Diese Befragung stand im Kontext der Fachkräfteoffensive der Bundesregierung und zielte vor allem auf die Erzieher_innen im Bereich der Kindertagesstätten ab.

Wie sich das Image der Berufe in den Hilfen zur Erziehung im Detail darstellt, ist im Einzelnen noch nicht erhoben worden. Es lassen sich nur Indizien sammeln, dass die geleistete Arbeit nicht mit der gesellschaftlichen Anerkennung kongruent ist.

Die Situation lässt sich anschaulich machen, wenn man einen Blick auf die Entlohnung der Erzieher_innen und Sozialpädagog_innen im Gruppendienst wirft:

Eine Berufseinsteiger_in als Erzieherin im Gruppendienst verdient rund 2800 € (TVöD S 8b) brutto. Gerade im Bereich der stationären Erziehungshilfe die von Schichtdienst, herausfordernden jungen Menschen sowie komplexen Familienverhältnissen geprägt ist, keine leistungsgerechte Vergütung. Wenn man bedenkt, dass pädagogisches Personal in den Kindertagesstätten in selber Gehaltsstufe einsteigt, ist es gut nachvollziehbar, wenn sich Erzieher_innen eher für dieses Arbeitsfeld entscheiden.

Zwar kommen bei Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit laut TVöD bis zu 30 % auf den Stundensatz hinzu, eine angemessene Vergütung für die verantwortungsvolle Tätigkeit ist aus unserer Sicht damit allerdings noch nicht gewährleistet. Besonders in Ballungszentren reicht diese Vergütung aber kaum zur Versorgung einer Familie aus. Insbesondere bei Teilzeitkräften in elterlicher Verantwortung arbeiten wir auf eine leistungsgerechte und angemessene Entlohnung hin.

Ein Beispiel aus den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Caritas zeigt, wie man diesem Problem entgegenwirken kann. So wird beispielsweise die Verantwortungsübernahme als Gruppenleitung im stationären Dienst mit S 9 sowie mit einer Gruppenleiterzulage von mindestens 150.00 € ab dem 1.4.2020 entgolten. Auch die Übernahme von Verantwortung bei Kolleg_innen mit einem sozialpädagogischen oder sozialarbeiterischen Hochschulstudium wird eine Mindestzulage von 80,00 € gewährt.

Es sollten daher sowohl gesetzgeberische Initiativen ergriffen werden, die Vergütung für pädagogische Fachkräfte in den Hilfen zur Erziehung und der gesamten Kinder- und Jugendhilfe attraktiver zu gestalten, als auch Anstrengungen unternommen werden, um das Image dieser pädagogische Berufe in der Bevölkerung zu verbessern.

3 Strategien zur Fachkräftegewinnung

So komplex wie sich die nur holzschnittartig skizzierte Situation der Fachkräfte im Feld der erzieherischen Hilfen darstellt, muss auch die Antwort der Politik und der Fachwelt aussehen.

So ist es unbedingt notwendig, einen „mehrdimensionalen Ansatz zur Auflösung des Fachkräftemangels“ zu entwickeln. Dieser sollte wie im Antrag der Fraktion DIE LINKE gefordert, kurz-, mittel-, und langfristige Perspektiven für eine nachhaltige, qualitativ hochwertige und zielführende Gewinnung und Bindung von Fachkräften in den Hilfen zur Erziehung und der Kinder- und Jugendhilfe als Gesamte enthalten.

Dabei sind die regionalen Unterschiede und divergierenden Bedarfslagen nicht außer Acht zu lassen und das föderale System der Bundesrepublik Deutschland sowie der Grundsatz

der kommunalen Selbstverwaltung stets zu Berücksichtigen. Einfache Lösungen für alle kann es nicht geben. All die oben skizzierten Problemlagen lassen sich nur lösen, wenn eine Gemeinsame Strategie ausgerollt wird, jedoch keine Pauschallösungen gefunden werden.

Als Analogie kann hier sehr gut die Komplexstruktur des Deutschen Caritasverbandes herangeführt werden; konkreter die Struktur des Bundesverbandes katholischer Einrichtungen und Diensten der Erziehungshilfen. Als Bundesverband in allen Bundesländern vertreten, stellt sich uns die Herausforderung für eine bunte Landschaft an Einrichtungen Angebote zur qualitativen und strukturellen Weiterentwicklung vorzuhalten.

Konkret soll dies an zwei Beispielprojekten des BVkE dargestellt werden. Das erste fokussiert die jüngste Zielgruppe und möchte die sogenannte Generation Z von der Arbeit in den Hilfen zur Erziehung begeistern. Das andere sucht als Verbundprojekt mit dem Evangelischen Erziehungsverband den komplexen Herausforderungen der „Inklusiven Lösung“ zu begegnen.

Antwortversuche im verbandlichen Handeln

Angesichts dieser Herausforderungen und der Unabwägbarkeiten, die sich aus den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie ergeben, ist es umso wichtiger, verbandlich zu denken und gemeinsam Lösungsstrategien für eine nachhaltige Personalpolitik zu entwickeln. Darum setzt der BVkE sowohl in seinem Projekt „Fachkräfte gewinnen!“ – dessen Ziel eine verbandsweiter Personalmarketingkampagne ist – als auch in dem den SGB-VIII-Reformprozess begleitenden Projekt „Inklusion jetzt!“ auf eine hohe Beteiligung und Aktivierung der Mitglieder. Drei wesentliche Einsichten aus den beiden Projekten des BVkE können Denkanstöße für das aktive Herangehen an den „Fachkräftemangel“ geben:

Zielgruppenorientierte Ansprache

Die Kampagne „Challenge accepted – dein Job in der Kinder- und Jugendhilfe“, das Ergebnis des Projekts „Fachkräfte gewinnen!“, richtet sich an junge Erwachsene an Fachschulen und Hochschulen vor der ersten Praxiserfahrung und möchte diese für die stationäre Kinder- und Jugendhilfe gewinnen. Diese strenge Einschränkung auf eine solch kleine Zielgruppe mag auf den ersten Blick befremdlich erscheinen und die Frage aufwerfen, ob es nicht besser wäre, eine generalistische Kampagne zu verfolgen, mit der ein breites Publikum angesprochen wird. Angesichts einer Kakophonie an Medien und Werbungen, die jeden Tag über uns hereinbricht, muss man ganz deutlich sagen: Nein!

Bei einer bundesweit ausgerichteten Kampagne, die zielgerichtet eine bestimmte Personengruppe anspricht, zeigt die Erfahrung, dass in der Ausschreibung von einzelnen Stellen das klassische Motto „Post & Pray“ nicht mehr fruchtet.

Bezogen auf die Begeisterung der nächsten Fachkräftegeneration ist hier vor allem die „Generation Z“ im Fokus – ein sozialwissenschaftlich umstrittenes, um der Veranschaulichung willen aber referenziertes Konzept.

Gerade bei dieser Generation sind es wieder Berufe, die Sicherheit und Sinn ausstrahlen. So ist seit 2017 der Öffentliche Sektor die beliebteste Branche bei Schüler_innen. Im Jahr 2020 steigt der Vorsprung zu den anderen Branchen nochmals deutlich: 32 % aller Befragten wollen hier arbeiten (2019: 28 %). Auf Platz 2 folgt der Handel, der mit 19 % (2019: 17 %). Die

Automobilindustrie befindet sich in dieser Analyse auf Platz 3.23 Zudem werden in dieser Generation Sinnhaftigkeit und gesellschaftliches Engagement immer höher bewertet. Eine Chance die auch die Kinder- und Jugendhilfe nicht verpassen darf.

Das schwierige daran: Es muss für jeden Arbeitsbereich eine spezifische Zielgruppe angesprochen werden, eine gemeinsame Kampagne für „Soziale Berufe“ würde bei dieser Zielgruppe ins Leere laufen.

In der Masse nicht untergehen

Dies haben auch Befragungen unter der Zielgruppe der Kampagne ergeben: Eine direkte Ansprache, ein Abholen in der Alltagswelt und ein Durchkreuzen des „Einheitsbreis“ an Stellenausschreibungen und Jobkampagnen ist der Weg, um sich auf dem immer enger werdenden Arbeitskräftemarkt und angesichts der skizzierten Fachkräftelücke zu positionieren. Ein wichtiger Punkt fällt dabei besonders ins Gewicht: Authentizität. Nach innen muss das gelebt werden, was nach außen propagiert wird.

Fragen, die sich auch Sozialunternehmen stellen müssen, sind in anderen Branchen längst zum Alltag geworden: Wie möchten Sie auf die potenziellen Mitarbeitenden wirken? Welche Sprache verwenden Sie und wie kann die Atmosphäre ihrer Einrichtung transportiert werden? Alles Fragen, die Sie sich und Ihren Kolleg_innen stellen sollten.

Befragungen unter den Mitgliedern des BVkE im Rahmen der Projekte haben deutlich gezeigt, dass bezüglich des individuellen Profils noch am meisten Entwicklungspotenzial gegeben ist. Oft ist, angesichts der knappen monetären und zeitlichen Ressourcen in den Einrichtungen, das organisationelle Identitätsmanagement nicht professionell. Auch hier geben Rückmeldungen aus der Praxis deutliche Hinweise. Oftmals ist das Personalmanagement als eine von vielen Aufgaben bei der Geschäftsführung oder anderen leitenden Mitarbeitenden angesiedelt, die sich nicht ausreichend den einzelnen Zielgruppen widmen können.

Lokal und bundesweit kooperieren

Im bundesweiten Dialog mit Einrichtungen unterschiedlicher Größe wurden lokale Netzwerke, Mund-zu-Mund-Propaganda und lokale Messen als wichtige Standbeine einer nachhaltigen Personalpolitik genannt. Eine enge Zusammenarbeit mit Fachschulen und Hochschulen ist zudem eine wichtige Komponente, um in der unübersichtlichen Studienganglandschaft nicht völlig die Orientierung zu verlieren. In den klassischen „analogen“ Bereichen der Personalgewinnung sind alle Einrichtungen aktiv.

In einer nicht repräsentativen, aber interessanten Umfrage unter den Verbandsmitgliedern des BVkE wird jedoch deutlich, dass im Bereich der sozialen Medien das größte Entwicklungspotenzial liegt. Interviews zufolge, die im Rahmen des Projekts „Fachkräfte gewinnen!“ stattfanden, liegt die mangelnde Präsenz in den sozialen Medien überwiegend an einer großen Unsicherheit und fehlenden personellen Ressourcen, um eine Social-Media-Strategie zu entwickeln. Aus diesem Wunsch heraus entwickelte der BVkE für seine Einrichtungen einfa-

²³ Jörn Klick, Trendanalyse des Schülerbarometers. Management Summary für die Polizei Baden-Württemberg, 2020.

che Leitfäden, wie sich trotz personell enger Situationen multimediale Kommunikationswege jenseits der eigenen Homepage erschließen lassen.²⁴

Wichtig sind gerade bei der Professionalisierung und fachlichen Weiterentwicklung bundesweite Kooperationen. Diese sind eine unabdingbare Stütze für Einrichtungen, die sich einer Vervielfachung von Schnittstellen zu anderen Professionen und Arbeitsfeldern gegenübersehen. Dies zeigt sich deutlich beim Kooperationsprojekt der beiden Bundesverbände, des Evangelischen Erziehungsverbandes (EREV) und des BVKE, „Inklusion jetzt!“. Gemeinsam werden Professionalisierungs- und Weiterbildungskonzepte entwickelt, welche für die Bearbeitung der Veränderungen durch die SGB-VIII-Reform wegweisend sein werden. Als einzelner Verband geschweige denn als einzelne Einrichtung ist ein solch zukunftsweisendes Agieren beinahe undenkbar.

Die skizzierten Probleme werden sich nicht über Nacht auflösen. Doch in einem Dreiklang aus individuell starkem Auftreten, lokaler Vernetzung und bundesweiten verbindlichem Handeln können die personalpolitischen Herausforderungen, die auf die Kinder- und Jugendhilfe zukommen angenommen und gemeistert werden.

Fazit

Resümierend kann festgestellt werden, dass es zur Lösung des Fachkräfteproblems verschiedener Maßnahmen bedarf, können folgende Schlüsselemente genannt werden:

- Partizipation in der Entwicklung einer Gesamtstrategie für die Kinder- und Jugendhilfe, die verbindliche Rahmenbedingungen im Bereich der Qualitätsstandards und der Ausbildung setzt, jedoch ausreichend Spielraum für regionale Besonderheiten gibt.
- Individuelles, zielgerichtetes Ansprechen der zukünftigen Fachkräftegeneration: Zielgruppenorientierte Ansprache statt groß angelegten Recruitingkampagnen, die kaum Impact in den entsprechenden Zielgruppen zeigen.
- Kooperatives und gemeinschaftliches Entwickeln von Konzepten, welche den immer komplexer werdenden fachlichen Herausforderungen fundierte und zukunftsweisende Antworten entgegen halten.
- Träger der Kinder- und Jugendhilfe müssen attraktive Ausbildungsstätten- und Bedingungen zur Verfügung stellen. Damit erhöhen sie die Attraktivität der pädagogischen Berufe. Demgegenüber sind die öffentlichen Träger auf Landes- und Kommunalebene gefordert, hierfür die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen.
- Und nicht zuletzt: Aufwertung des Berufsfeldes durch deutlich bessere Bezahlung. Der Blick in die Nachbarländer zeigt, dass die Erziehung und Entwicklung der nachfolgenden Generation eine Investition in die Zukunft ist.

²⁴ Vgl. die BVKE-Verbandsumfrage <https://www.bvke.de/projekte/fachkraefte-gewinnen-perspektiven-fuer-die-arbeit-in-den-erziehungshilfen/verbandsumfrage/verbandsumfrage>

Literatur

Agathe Tabel, Empirische Standortbestimmung der Heimerziehung. Fachwissenschaftliche Analyse von Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik, IGFH: Frankfurt 2020.

Agathe Tabel, Jens Pothmann, Sandra Fendrich, Kurzanalyse der AKJStat zu den neuen HzE-Daten: 2018 erstmalig über eine Million erzieherische Hilfen – Anstieg ambulanter Hilfen und Rückgang von Fremdunterbringungen, in: AKJ^{stat} 2020, http://www.akjstat.tu-dortmund.de/fileadmin/user_upload/Kurzanalyse_HzE_2018_AKJStat.pdf (zuletzt abgerufen am 7. September 2020).

Arbeitsgemeinschaft Kinder und Jugendhilfe, Positionspapier, Dem wachsenden Fachkräftebedarf richtig begegnen! Berlin, 2018.

Bundesverband katholischer Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfen, Positionspapier: Wirkungsvolle Hilfen für Kinder von psychisch kranken und suchtblasteten Eltern, Freiburg 2020. <https://www.bvke.de/stellungnahmen/wirkungsvolle-hilfen-fuer-kinder-von-psychisch-kranken-und-suchtblasteten-eltern-29b20a60-4f85-47b4> (zuletzt abgerufen am 7. September 2020).

Deutscher Caritasverband, Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter – Debattenbeitrag des DCV, Freiburg 2020. <https://www.bvke.de/stellungnahmen/debattenbeitrag-ganztagesbetreuung-kinder-im-grundschulalter-19b89ccb-b070-4f1f-b5b0-090af62d77c7> (zuletzt abgerufen am 7. September 2020).

Fachverbände des Deutschen Caritasverbandes, Position „Inklusive Lösung im SGB VIII“, Freiburg 2020. <https://www.bvke.de/stellungnahmen/positionspapier-inklusive-loesung-im-sgb-viii-73136131-a8b2-40cf-bf18-1b103c868099> (zuletzt abgerufen am 7. September 2020).
http://www.akjstat.tu-dortmund.de/fileadmin/user_upload/2020_Heft1_KomDat.pdf (zuletzt abgerufen am 7. September 2020).

Jaqueline Kuhnenn, Gertrud Oelerich, Fachkraft – Fachkräftegebot In: AGJ (Hrsg.): Ohne uns geht nichts! Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Berlin, 2019, S. 35–43.

Jörn Klick, Trendanalyse des Schülerbarometers. Management Summary für die Polizei Baden-Württemberg, 2020. https://im.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-im/intern/dateien/2020_0803_Trendence_Sch%C3%BClerbarometer_2020_Polizei_Baden-W%C3%BCrtemberg_Management_Summary.pdf (zuletzt abgerufen am 7. September 2020).

Kirsten Fuchs-Rechlin, Thomas Rauschenbach, Neue Herausforderungen – Neue Kompetenzen? Sozialer Wandel und die Konsequenzen für die Professionalisierung. In: AGJ (Hrsg.): Ohne uns geht nichts! Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe, Berlin 2019, S. 44–55.

Maren Zeller, Stationäre Erziehungshilfen, in: Schröer, W./ Struck, N./ Wolff, M. (Hrsg.): Handbuch Kinder- und Jugendhilfe, Weinheim und Basel 2016, S. 792–812.

Sandra Fendrich, Jens Pothmann, Catherine Tiedemann, Steigende Hilfen für junge Volljährige – unklare Perspektiven bei vorzeitig beendeten Maßnahmen, in: Kom^{Dat} Jugendhilfe, 1/2020.

Statistisches Bundesamt, Ausgaben und Einnahmen der öffentlichen Jugendhilfe, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kinderhilfe-Jugendhilfe/Tabellen/ausgaben-einnahmen-entwicklung.html> (zuletzt abgerufen am 7. September 2020).