

Beschluss-Reg.-Nr. 130/24
der 22. Sitzung des LJHA am 16. September 2024 in Erfurt

Positionspapier zur Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen

1. Der Landesjugendhilfeausschuss beschließt das Positionspapier zur Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen.
2. Der Landesjugendhilfeausschuss bittet die Verwaltung, das unter Ziff. 1 beschlossene Papier dem Thüringer Landtag und dem Thüringer Minister für Bildung, Jugend und Sport zuzuleiten sowie weiteren relevanten Akteuren bekannt zu machen.
3. Der Landesjugendhilfeausschuss beauftragt den Vorsitzenden, mit den zuständigen Mitgliedern der Landesregierung, insbesondere mit dem für Jugend zuständigen Minister Gespräche über das Positionspapier zu führen.

Abstimmung: 19 Ja-Stimmen
 0 Nein-Stimmen
 1 Enthaltung

Der Beschluss wurde einstimmig gefasst.

Positionspapier zur Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen

0. Einführung

Mit Blick auf die Sicherstellung von wirtschaftlicher Stabilität, aber auch auf die Stabilisierung des Sozialsystems bildet die Fachkräftesicherung eine Schlüsselaufgabe für den Freistaat Thüringen. Dies betrifft Handwerk, Industrie und Handel, den öffentlichen und privaten Dienstleistungssektor sowie die Sozial- und Gesundheitswirtschaft gleichermaßen.

Die Folgen der demografischen Entwicklung sind auf dem Arbeitsmarkt in Thüringen deutlich spürbar (Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung, 2021). So zeigt eine Auswertung der BA-Beschäftigungsstatistik aus dem August 2020, dass

- mittlerweile knapp 25 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen der Generation der über 55-Jährigen angehören und damit spätestens bis 2032 altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden werden (BA-Beschäftigtenstatistik, 2020)
- die steigende Zahl älterer sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit der bis 2040 prognostizierten sinkenden Zahl der Erwerbspersonen am Arbeitsort Thüringen korrespondiert. Laut Landesamt für Statistik wird diese voraussichtlich von 1.085.000 im Jahr 2018 auf 819.000 im Jahr 2040 zurückgehen. Das entspricht einem Rückgang um 266.000 Personen bzw. um 24,5 Prozent (TLS-Erwerbspersonenvorausberechnung, 2020).

Die Möglichkeit der Unternehmen, Auszubildende und Fachkräfte zu gewinnen, wird also stark von der demografischen Entwicklung in Thüringen abhängen. Da die große Zahl an Renteneintritten (steigender Ersatzbedarf) als auch die auf niedrigem Niveau verharrende Zahl an Schulabgängern nicht beeinflussbare Rahmenbedingungen sind, wird es umso wichtiger, bestehende Handlungsmöglichkeiten effektiv zu nutzen und vorhandene Potentiale bestmöglich auszuschöpfen. So sollten u.a. Abwanderungen in andere Arbeitsfelder und verfrühte Renteneintritte möglichst vermieden werden.

Parallel hierzu ist zu beobachten, dass der Umfang der Leistungen und Angebote der Kinder- und Jugendhilfe seit Jahrzehnten wächst und auch weiterhin wachsen wird, damit junge Menschen und ihre Familien in ihrer individuellen sozialen Entwicklung gefördert werden können. Zugleich konkurriert die Kinder- und Jugendhilfe mit anderen sozialfachlichen Arbeitsfeldern wie der Eingliederungshilfe, der schulischen Bildung, der Pflege und der Rehabilitation.

Damit der Bedarf an Fachkräften adäquat gedeckt werden kann, muss alles getan werden, um

- die im System tätigen Fachkräfte so lange wie möglich in den Handlungsfeldern zu halten

- 50 – gut ausgebildete sowie motivierte zusätzliche Fachkräfte für die einzelnen
51 Handlungsfelder so zu interessieren, dass sie sich für eine Tätigkeit in der
52 Kinder- und Jugendhilfe entscheiden und möglichst auch dort verbleiben.

53
54 Der Fachkräftemangel ist in einigen Handlungsfeldern der Kinder- und Ju-
55 gendhilfe bereits so weit angewachsen, dass unmittelbar Maßnahmen ergrif-
56 fen werden müssen, um

- 57
58 – den gesetzlichen Auftrag weiter erfüllen zu können
59 – die bestehenden Leistungen aufrecht erhalten zu können und damit das
60 Kindeswohl zu sichern, den zukünftigen Anforderungen gewachsen zu
61 sein.

62
63 Diese Herausforderungen werden nur durch das Zusammenwirken aller im
64 Handlungsfeld tätigen Akteure von Bund, Land und Kommunen, ihren vielen
65 Partnern sowie mit entsprechender Unterstützung aus Politik zu bewältigen
66 sein. Insofern richtet sich dieses Papier sowohl an die überörtliche als auch
67 örtliche Ebene der Politik und den überörtlichen und die örtlichen Träger der
68 Jugendhilfe zugleich.

69
70 Bereits in der fachlichen Empfehlung des Landesjugendhilfeausschusses zur
71 „Fachkräftesicherung und Qualifizierung in der Kinder- und Jugendhilfe in Thü-
72 ringen“ (2012) wurde festgestellt, dass die Fachkräftesituation in einigen Teil-
73 bereichen der Kinder- und Jugendhilfe sowohl quantitativ als auch qualitativ
74 problematisch ist.

75
76 Gegenstand dieses Papieres ist,

- 77
78 – den quantitativen personellen Bedarf für die einzelnen Handlungsfelder der
79 Kinder- und Jugendhilfe angesichts aktuell verfügbarer Daten und bereits
80 heute absehbarer Entwicklungen zu prognostizieren
81 – eine qualitative Beschreibung der Situation der Fachkräfte in den Handlungs-
82 feldern der Kinder- und Jugendhilfe vorzunehmen und hieraus Handlungsop-
83 tionen aufzuzeigen
84 – Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung und -sicherung zu benennen.

85
86 **1. Prognose des quantitativen personellen Bedarfs für die einzelnen Hand-**
87 **lungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe angesichts aktuell verfügbarer**
88 **Daten und bereits absehbarer Entwicklungen**

89
90 Eine belastbare Einschätzung eines künftigen Personalbedarfs für die Kinder-
91 und Jugendhilfe ist deutschlandweit kaum zu leisten. So waren viele Entwick-
92 lungen in den zurückliegenden Jahren nicht vorhersehbar und machen deut-
93 lich, dass Annahmen bis 2030 immer nur Annäherungen an und grobe Orien-
94 tierungen für eine sich noch entwickelnde Realität sein können.

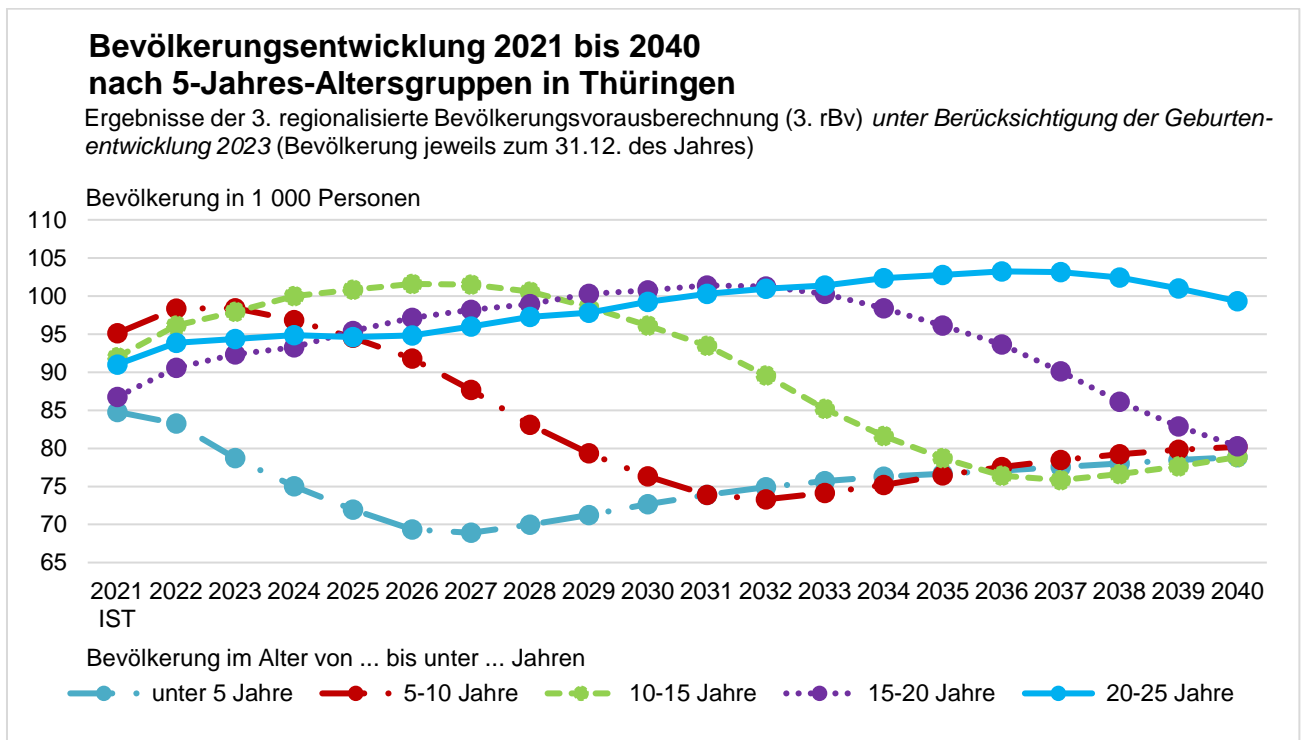
95
96 Dennoch sind Vorausbetrachtungen notwendig, auch wenn es sein kann, dass
97 diese so nicht eintreffen oder aber auch ganz anders verlaufen, da sich ange-
98 nommene Einflussfaktoren massiv verändern. Insofern stellen die in diesem
99 Kapitel aufgestellten Prognosen „im besten Fall Navigationshilfen“ (Meiner-
100 Teubner, 2019) dar.

101
102
103
104
105
106
107
108
109
110
111
112
113
114
115
116
117
118
119
120
121
122
123

Zur Bestimmung der beschäftigten Personen in den einzelnen Handlungsfeldern und deren Renteneintritt bis 2030 wird in diesem Papier insbesondere auf die Statistik des Thüringer Landesamtes für Statistik (TLS) zu „Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Tageseinrichtungen für Kinder)“ zum Stichtag 31.12.2020 und aufgrund der zeitlichen Nähe auf die „Statistik zum pädagogischen Personal in Tageseinrichtungen“ zum 01.03.2022 zurückgegriffen. Bereits hier sei darauf hingewiesen, dass die erhobenen Daten des TLS jedoch nur begrenzt valide und auch teilweise nicht vollständig sind. Die Beschreibung der Personalsituation in den Schulorten erfolgt auf der Grundlage der Schulstatistik (SIS) des TMBJS aus dem Schuljahr 2020/2021.

1.1. Demografische Entwicklung

Ausgehend von den Ergebnissen der 3. regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung des Thüringer Landesamtes für Statistik (2023) ist zu erwarten, dass die Gesamtzahl junger Menschen im Alter von der Geburt bis zum 27. Lebensjahr bis zum Jahr 2030 relativ stabil bleibt. Danach soll sie bis zum Jahr 2040 auf 93% des Bestandes von 2022 zurückgehen. Berücksichtigt man in der Vorausberechnung die Geburtenentwicklung 2023, so sinkt die Zahl der unter 27-Jährigen gegenüber 2022 auf 92%.



124
125
126
127
128
129
130
131

Allerdings lassen sich bei einer differenzierten Betrachtung deutliche Unterschiede in den jeweiligen Altersgruppen erkennen. Während es im Landesdurchschnitt bei der Altersgruppe der 15- bis 20-Jährigen bis 2030 einen Anstieg um bis zu 16% geben soll, wird der Rückgang bei der Gruppe der unter 5-Jährigen mit ca. 13% prognostiziert.

132 Bis zum Jahr 2040 soll dann die Altersgruppe der 15- bis 20-Jährigen auf 95%
133 des Ausgangswertes von 2021 zurückgehen, die Zahl der Kinder im Alter von
134 der Geburt bis zum 5. Lebensjahr auf 93% des Ausgangswertes von 2021 hin-
135 gegen ansteigen. Bezogen auf die einzelnen Thüringer Regionen differieren
136 die Werte jedoch erheblich und stellen insofern nur Durchschnittswerte dar.
137

138 **1.2. Relevante Datenlage zu Absolventinnen und Absolventen einschlägi-** 139 **ger Ausbildungs- und Studiengänge**

140
141 Bei Betrachtung ausgewählter und für die Handlungsfelder der Kinder- und Ju-
142 gendhilfe besonders relevanter Ausbildungs- und Studiengänge in Thüringen
143 ergibt sich Folgendes:
144

145 Die Ausbildungsform, die nach wie vor mehrheitlich gewählt wird und aufgrund
146 ihrer Breitbandausbildung für den gesamten Bereich der Kinder- und Jugend-
147 hilfe einen wichtigen Stellenwert einnimmt, ist die zur staatlich anerkannten Er-
148 zieherin bzw. zum staatlich anerkannten Erzieher. Potenzielle Einsatzfelder für
149 Erzieher sind Kindertageseinrichtungen, Schulhorte, Einsatzorte von Hilfen zur
150 Erziehung sowie der Eingliederungshilfe und in der Kinder- und Jugendarbeit.
151

152 Im Jahr 2023 absolvierten 845 Personen an Thüringer Fachschulen diese
153 Ausbildungsform (TMBJS, 2023). Trotz eines zwischenzeitlichen starken An-
154 stieges der Fachschülerzahl nach fünf Jahren des Rückgangs im Schuljahr
155 2020/21 um ca. 7% hat sich die Zahl insgesamt betrachtet stabilisiert. Werden
156 die Anteile der im Schuljahr 2019/20 eingeführten praxisintegrierten Ausbil-
157 dung betrachtet, zeigt sich ein kompensierender bzw. stabilisierender Einfluss.
158 Der zuvor zu beobachtende kontinuierliche Rückgang wird durch die zusätzli-
159 chen Schul- bzw. Ausbildungsplätze der praxisintegrierten Ausbildung aufge-
160 fangen (Evaluationsbericht PiA-TH 2022). Seit der Verstetigung der praxisinte-
161 grierten Ausbildung durch die regelhafte Regelfinanzierung außerhalb eines
162 Förderprogramms im Jahr 2023 ist jedoch in dieser Ausbildungsform ein Ein-
163 bruch an Bewerberzahlen zu verzeichnen, obwohl ausreichende Ausbildungs-
164 kapazitäten bestanden und auch Kleinstklassen (5 Bewerber) zugelassen wur-
165 den. Inwieweit diese Zahl wieder ansteigen wird, bleibt abzuwarten.
166

167 Entsprechend der Übergangsquoten, die Fuchs-Rechlin (2019) auf der Grund-
168 lage der „Studie zum Übergang von fachschul- und hochschulqualifizierten
169 Fachkräften in den Arbeitsmarkt (ÜFA)“ berechnet hat, zeigt sich, dass in den
170 neuen Bundesländern 70% der Absolvierenden im Anschluss an ihre Ausbil-
171 dung zur staatlich anerkannten Erzieherin bzw. zum staatlich anerkannten Er-
172 zieher in die Kindertagesbetreuung (inkl. Hortangebote) einmünden, während
173 13% in den Hilfen zur Erziehung sowie 2% in der Kinder- und Jugendarbeit o-
174 der Jugendsozialarbeit eine Berufstätigkeit aufnehmen. Ca. 6% entschließen
175 sich für ein anschließendes Bachelorstudium oder nehmen keine Berufstätig-
176 keit auf, 9% werden in einem Arbeitsfeld jenseits der Kinder- und Jugendhilfe
177 tätig.
178

179 Daneben absolvierten im Jahr 2023 161 Personen die **Heilerziehungspflege-**
180 **ausbildung** (TMBJS, 2023) als Fachkräfte für Teilhabe, Bildung und Assis-
181 tenz, insbesondere für die Erbringung von Eingliederungshilfeleistungen für
182 alle Altersgruppen. Die Tendenz war bisher steigend.

183
184
185
186
187
188
189
190
191
192
193
194
195
196
197
198
199
200
201
202
203
204
205
206
207
208
209
210
211
212
213
214
215
216
217
218
219
220
221
222
223
224
225
226
227
228
229
230
231
232

In Thüringen existieren zudem **verschiedene Bachelor-Studiengänge**.

Die Studiengänge **Pädagogik der Kindheit, Leiten und Führen in der Kindheitspädagogik** (ehemals „Bildung und Erziehung“) und **Inklusive Kindheitspädagogik** werden an verschiedenen Standorten gelehrt. Insgesamt verließen im Jahr 2022 76 Personen diese Studiengänge (TMWWdG, 2022) erfolgreich.

Nach dem **Bachelorabschluss Soziale Arbeit** eröffnen sich neben den verschiedensten Einsatzfeldern in der Kinder- und Jugendhilfe u.a. Beschäftigungsmöglichkeiten in Kliniken, der Eingliederungshilfe, in der Suchthilfe, in Frauenhäusern, in Einrichtungen für Asylsuchende und Flüchtlinge, im Maßregelvollzug, der Arbeitsintegration, des Jobcoachings und der Wirtschaft. Exemplarisch waren dies im Jahr 2022 in Thüringen 590 Personen, die ihr Studium erfolgreich abgeschlossen haben. Auf der Grundlage der Expertise von Fuchs-Rechlin (2019) ist für die neuen Bundesländer davon auszugehen, dass von den Absolventinnen und Absolventen ca. 19% in Kindertageseinrichtungen, 19% in der Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit sowie 6,3% in den Hilfen zur Erziehung eine Tätigkeit aufnehmen. 25% werden in einem anderen Arbeitsfeld berufstätig, 31,13% der Absolventinnen und Absolventen beginnen ein weiterführendes Studium oder üben keine berufliche Tätigkeit aus.

Aus dem **Bachelor-Studiengang Heilpädagogik** standen im Jahr 2022 49 Absolventinnen und Absolventen (TMWWdG, 2022) für den Einsatz insbesondere im Feld der Eingliederungshilfe zur Verfügung.

Einsatzfelder für die 203 Personen, die ihr Studium erfolgreich (TMWWdG, 2022) mit einem **Bachelorabschluss in Erziehungswissenschaften** (Haupt- bzw. Neben- oder Ergänzungsfach) abgeschlossen haben, sind neben der Kinder- und Jugendhilfe insbesondere die berufliche und betriebliche Bildung, die Bildungsberatung und die sonderpädagogische Betreuung und Beratung. Die Tendenz der Zahlen ist in den letzten Jahren stark rückläufig.

Den Studiengang **Psychologie mit dem Abschluss Bachelor of Arts** schlossen im Jahr 2022 115 Studierende erfolgreich ab (TMWWdG, 2022).

Einschlägige **Masterstudiengängen der Sozialen Arbeit und/ oder Sonder- und Integrationspädagogik, Transdisziplinäre Frühförderung und Erziehungswissenschaft** beendeten im Jahr 2022 126 Personen erfolgreich.

Die **Masterstudiengänge Psychologie/Klinische Psychologie oder Psychotherapie** absolvierten im Jahr 2022 87 Studierende. In den **Masterstudiengängen der Erziehungswissenschaften** beendeten 51 Studierende erfolgreich das Studium.

In der Gesamtzahl aller Absolventinnen und Absolventen relevanter Bachelor- und Masterstudiengänge für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe beträgt die Zahl 1.899 für das Jahr 2022.

233 **1.3. Abschätzung des Personalbedarfs für die Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe bis 2030**

234 Bei der weiteren Darstellung sind folgende Aspekte zu beachten:

237 Die Darstellung beruht rein auf der Berechnung der Personenzahl.

239 Unberücksichtigt bleiben

- 241 – der durchschnittliche Beschäftigungsumfang des Personals
- 242 – die zunehmende Zahl an Krankheitsausfällen (einschließlich Dauer)
- 243 – der hohe Anteil von Fachkräften mit jungen Kindern und dementsprechenden „Kind-Krank-Tagen“ (der Anspruch ist für Eltern auf 30 Tage gestiegen)
- 244 – die hohe Fluktuation junger Berufseinsteiger, die zwischen den Arbeitsfeldern wechseln oder die Einrichtung, den Träger bzw. das Feld verlassen
- 245 – regionale Disparitäten
- 246 – die Auswirkungen der Einigung der Tarifparteien (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst - TVöD) zur Reduzierung der wöchentlichen durchschnittlichen Arbeitszeit von 40 auf 39 Stunden
- 247 – die Auswirkungen bundes- und landesgesetzlicher Normierungen (Rechtsanspruch der Betreuung junger Volljähriger bis zum 21. Lebensjahr, Inklusion und im Kontext einer Qualitätsentwicklung).

255 **1.3.1. Handlungsfeld der Kindertagesbetreuung**

256 **1.3.1.1. Kindergärten, Kinderkrippen, Horte in Zuständigkeit der Kinder- und Jugendhilfe**

257 Am 01.03.2022 waren laut Statistik des TLS zu „Pädagogischem Personal in Tageseinrichtungen für Kinder und in öffentlich geförderter Kindertagespflege“ in den Kindergärten, Krippen und Horten in Zuständigkeit der Kinder- und Jugendhilfe 16.001 pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen und 240 Kindertagespflegepersonen beschäftigt.

260 Die zentrale Einflussgröße für den benötigten Personalersatzbedarf ist der Übergang in die Rente bzw. der altersbedingte Ausstieg. Altersbedingte Ausstiege ergeben sich einerseits anhand des Renteneintrittsjahres unter Berücksichtigung der Dynamik bei der Festlegung des regulären Renteneintrittsalters (auf 67 Jahre). Andererseits muss für einen Teil des älteren Personals ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Beruf angenommen werden (ein oder mehrere Jahre vor Erreichen des eigentlichen Rentenalters). Hierfür werden statistisch beobachtbare Abgänge in der Altersgruppe der über 55-Jährigen in Kindertageseinrichtungen herangezogen, deren Anzahl in den letzten Jahren im Ansteigen begriffen ist.

277 In der Studie von Rauschenbach u.a. (2020) wird für die neuen Bundesländer bis 2030 von 28% altersbedingten Ausstiegen der pädagogisch tätigen Personen in den Kindertageseinrichtungen und Horten bezogen auf die Erhebung zum 01.03.2019 ausgegangen. Überträgt man dies auf Thüringen, so bedeutet dies einen altersbedingten Ausstieg von 4.048 pädagogisch tätigen Personen bis zum 01.03.2031.

284
285
286
287
288
289
290
291
292
293
294
295
296
297
298
299
300
301
302
303
304
305
306
307
308
309
310
311
312
313
314
315
316
317
318
319
320
321
322
323
324
325
326
327
328
329
330
331
332

Darüber hinaus beenden Beschäftigte aber auch aus anderen, nicht altersbedingten Gründen zeitweilig oder dauerhaft ihre berufliche Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung, beispielsweise aufgrund einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen, aufgrund eines Wechsels in eine andere Tätigkeit, zu einem anderen Arbeitgeber, in ein anderes Berufsfeld oder zur Aufnahme einer weiteren Ausbildung.

In früheren Analysen wurde geschätzt, dass rund ein Prozent aller pädagogisch Tätigen pro Jahr das Arbeitsfeld dauerhaft verlassen, und zwar im Saldo, also nach Abzug von sonstigen Zugängen etwa durch Rückkehrende aus Familienphasen, einem Wechsel aus anderen Arbeitsbereichen, durch Quereinsteigende oder aus der Erwerbslosigkeit (Rauschenbach, Schilling, Meiner-Teubner, 2017). Damals wie heute ließ bzw. lässt sich das Ausmaß dieser Zugänge und somit der im Saldo von Ab- und Zugängen entstehenden Veränderungen des Personalbestandes nicht empirisch gesichert ausmachen.

Zuverlässige Daten, Datenquellen oder empirische Studien zur beruflichen Mobilität in der Frühen Bildung sind äußerst selten. Hierzu liegen lediglich erste Analysen von Grgic (2019) vor, die sich allerdings auf den Zeitraum von 2000 bis 2009 beziehen und damit die ungewöhnlich starke Dynamik der Mobilität in den vergangenen Jahren nicht ausreichend abbilden können. Zuverlässiger werden diese Ergebnisse wohl erst mit der Veröffentlichung dieser Analysen für spätere Jahre. Aus den Analysen für den benannten Zeitraum bis 2009 geht allerdings hervor, dass – ungeachtet der Zugänge aus Ausbildung und altersbedingte Abgänge – deutschlandweit jährlich mehr einschlägig qualifizierte Fachkräfte das Arbeitsfeld verlassen als neue Personen hinzukommen.

Es erscheint ratsam, grundlegend zusätzliche Personalabgänge in die Berechnungen einzubeziehen. Deren Größenordnung lässt sich gegenwärtig nur grob abschätzen. Es wird hilfsweise angenommen, dass im Ergebnis etwaiger sonstiger Zu- und Abgänge ein „Mobilitätsfaktor“ von deutschlandweit knapp - 0,3% jährlich realistisch ist, für die neuen Bundesländer wird ein Faktor von - 0,1% jährlich zugrunde gelegt (Rauschenbach u.a. 2020). Damit würden weitere 159 Personen bis zum 01.3.2031 das Arbeitsfeld verlassen. Insgesamt bedeutet dies einen Personalersatzbedarf von 4.207 Personen.

Mit Einigung der Tarifparteien wurde nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) die Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 40 Stunden ab dem 01.03.2023 auf durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich bei vollem Lohnausgleich reduziert. Aus der Übernahme dieser tarifvertraglichen Änderung durch die freien Träger ergibt sich insgesamt ein Mehrbedarf von ca. 380 Personen.

Betrachtet man die Bevölkerungsentwicklung bis 2030 (3. regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung, TLS, 2023), so wird die Altersgruppe der unter Sechseinhalbjährigen bis 2030 auf 86,75% des Bestandes von 2022 zurückgehen, um danach bis 2040 wiederum auf 92% des Ausgangswertes von

333 2022 anzusteigen.¹ Damit würde sich der Personalersatzbedarf bis 2030 um
334 2.107 Personen reduzieren, Allerdings würde der Bedarf bis 2040 allein nur
335 wegen der wieder steigenden Kinderzahl um 835 Personen anwachsen.
336

337 Angesichts dieser bis dato bekannten und prognostizierten Entwicklung würde
338 in der Kindertagesbetreuung bis zum Jahr 2030 ein Personalersatzbedarf von
339 2.480 Personen entstehen.
340

341 Allerdings wird sich der festgestellte, demografisch bedingt sinkende Platzbe-
342 darf in den Kindertageseinrichtungen nur langsam vollziehen. Infolgedessen
343 tritt ein sich reduzierender Personalbedarf in der Kindertagesbetreuung ein.
344

345 Zudem ist die Phase der Familiengründung der Beschäftigten für Träger nur
346 schwer planbar (lt. amtlicher Statistik (2023) sind 20,7% der derzeit beschäftig-
347 ten Fachkräfte unter 30 Jahre alt, 52% der Beschäftigten sind unter 40 Jahre
348 alt).
349

350 Des Weiteren ist in grenznahen Gebieten zu Bayern, Hessen und Niedersach-
351 sen - auch auf Grund des dortigen enormen Fachkräftebedarfes - mit der Ab-
352 wanderung von pädagogischen Fachkräften zu rechnen, da es dort bessere
353 Rahmenbedingungen (geringerer Stundenumfang, besseres Fachkraft-Kind-
354 Verhältnis; verlässlichere Arbeitsverträge; bessere Tarife) gibt.
355

356 **1.3.1.2. Schulhorte**

357

358 Im Schuljahr 2020/2021 waren 3.501 Personen als Erzieherinnen und Erzie-
359 her an den Schulen (insbesondere in den Schulhorten) beschäftigt (SIS, Erhe-
360 bung TMBJS, 2020).

361 Unter der Annahme, dass auch von diesen pädagogischen Fachkräften bis
362 2030 25,45% (Rauschenbach u.a. 2020) altersbedingt ausscheiden, ergibt
363 dies einen Personalersatzbedarf von 892 Personen.

364 Nimmt man auch hier die jährliche durchschnittliche „Mobilitätsquote“ von
365 0,1% pro Jahr an, ergibt dies weitere 35 Personen, die bis 2030 aus dem Feld
366 ausscheiden.
367

368 Betrachtet man die Bevölkerungsentwicklung bis 2030 nach 5-Jahres-Alters-
369 gruppen (3. regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung, 2023), so wird die
370 Altersgruppe der Sechseinhalb- bis Zehneinhalbjährigen auf 83% des Bestan-
371 des des Schuljahres 2020/2021 zurückgehen. Damit würde sich der Personal-
372 ersatzbedarf bis 2030 um 595 Personen reduzieren und noch 332 Personen
373 umfassen.
374

375 **1.3.2. Handlungsfelder der Kinder- und Jugendarbeit, Jugendverbandsar- 376 beit, Jugendsozialarbeit und Schulsozialarbeit (§§ 11 bis 13a SGB VIII)**

377

378 Da sich die Kinder- und Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit sowie Jugendver-
379 bandsarbeit schwerpunktmäßig auf junge Menschen im Alter von 6 bis unter
380 27 Jahre konzentriert, wird sich der Bevölkerungsrückgang bei den unter 10-
381 Jährigen zunächst kaum auf den Personalbedarf auswirken. Im Gegenteil: Bis

¹ Einige Kommunen haben eigene Betrachtungen zur Bevölkerungsentwicklung vorgenommen. Diese weichen von den Ergebnissen des TLS ab.

382 zum Jahr 2030 wird ein Zuwachs der relevanten Gesamtgruppe der 5- bis
383 25- Jährigen um 3% prognostiziert.

384
385 Laut Beschäftigtenstatistik der Kinder- und Jugendhilfe waren zum Stichtag
386 31.12.2020 1.314 Personen in den Handlungsfeldern beschäftigt. Unter An-
387 nahme, dass der Personalbedarf analog dem Zuwachs der Zielgruppe bis
388 2030 entspricht, ergibt sich ein Personalmehrbedarf von 40 Personen. Zu-
389 gleich werden in diesem Zeitraum 158 Fachkräfte die Regelaltersgrenze errei-
390 chen.

391
392 Grundlegend fehlen belastbare Erkenntnisse über anderweitige Abgänge,
393 etwa aus vorzeitigen Renteneintritten oder aus persönlichen oder arbeitsfeld-
394 bedingten Gründen.

395
396 Allerdings berichten die Träger, dass das Handlungsfeld der Jugendarbeit und
397 Jugendverbandsarbeit von einer hohen Fluktuation, insbesondere bei den jün-
398 geren Fachkräften, gekennzeichnet ist. Zugleich wird vorgetragen, dass viele
399 ehrenamtlich Tätige in der Jugendverbandsarbeit insbesondere in den
400 Corona-Jahren das Feld verlassen haben. Um diese Struktur wiederaufzu-
401 bauen, bedarf es der hauptamtlichen Beschäftigten, die (junge) Menschen für
402 eine ehrenamtliche Tätigkeit interessieren, begleiten und qualifizieren.

403
404 Ebenso ist eine hauptamtliche Struktur notwendig, damit der zunehmenden
405 Vielfalt anspruchsvoller Tätigkeiten (wie Pädagogik, Jugendpolitik, Organisati-
406 onsentwicklung, Ehrenamtsgewinnung) und der damit verbundenen Qualität
407 (Qualitätsentwicklung gem. § 79 Sozialgesetzbuch (SGB) - Achtes Buch (VIII) -
408 Kinder- und Jugendhilfe) Rechnung getragen werden kann.

409
410 Das Handlungsfeld der Jugendarbeit und Jugendverbandsarbeit hat bereits
411 heute - neben den stationären Hilfen zur Erziehung und dem Allgemeinen So-
412 zialen Dienst (ASD) - mit den größten Herausforderungen der Stellenbeset-
413 zung zu kämpfen (Attraktivität des Arbeitsplatzes, Randarbeitszeiten, Schicht-
414 dienst, Bezahlung, Befristung von Stellen etc.). So geht aus der Studie des
415 Zentrums für Forschung, Weiterbildung und Beratung der ehs Dresden
416 (Dröbner u.a., 2021) hervor, dass es durchschnittlich 8,8 Wochen dauert, eine
417 freie Stelle in diesem Handlungsfeld wieder zu besetzen.

418
419 Jugendarbeit im Allgemeinen und die Jugendverbandsarbeit im Besonderen
420 ist Gruppenarbeit, die verstärkt in den Nachmittags- und Abendstunden, an
421 Wochenenden, Feiertagen und in der Ferienzeit (mit Übernachtung) stattfin-
422 det. Dadurch ergeben sich für die Fachkräfte gehäuft Dienstzeiten, die unter
423 dem Gesichtspunkt einer Work-Life-Balance unattraktiver erscheinen als ein
424 fester Wochenarbeitsrhythmus.

425
426 Die Träger wiederum, bei denen diese Fachkräfte angestellt sind, können viel-
427 fach nicht adäquat darauf reagieren, da unter anderem durch die Prägung die-
428 ses Arbeitsfeldes durch „Einzelkämpfende“ eine Anwendung von Stundenaus-
429 gleichsregelungen nicht möglich ist und selbst eine Vertretung in Urlaubs- und
430 Krankheitsfällen kaum sichergestellt werden kann.

431

432 Darüber hinaus erfahren hier tätige bzw. potenziell interessierte Fachkräfte
433 eine unterschiedliche Eingruppierung gegenüber der Schulsozialarbeit, so
434 dass eine Binnenwanderung insbesondere zur Schulsozialarbeit nicht ausge-
435 schlossen werden kann.

436

437 Schulsozialarbeit:

438 Eingruppierung nach S 12 TVÖD SuE mit Übernahme Tarifentwicklungen und
439 Stufenaufstiegen und mit allen Stufenaufstiegen (bei familienfreundlichen Ar-
440beitszeiten)

441

442 Jugendarbeit/Jugendverbandsarbeit:

443 Eingruppierung nach S 11 TVÖD SuE mit regional unterschiedlichen Anwen-
444 dungen von Tarifentwicklungen und Stufenaufstiegen (bei weniger familien-
445 freundlichen Arbeitszeiten)

446

447 Solche deutlich voneinander abweichenden Rahmenbedingungen erschweren
448 potenziellen Interessenten, in die Jugendarbeit/Jugendverbandsarbeit einzu-
449 münden.

450

451 **1.3.3. Handlungsfeld der Hilfen zur Erziehung/Inobhutnahmen, der Ein-
452 gliederungshilfe, der Beratung in Fragen der Partnerschaft, Trennung
453 und Scheidung bei der Ausübung der Personensorge und des Umgangs-
454 rechts für Familien und des Allgemeinen Sozialen Dienstes (ASD)**

455

456 Ausgehend von der Beschäftigtenstatistik zum 31.12.2020 werden von den
457 insgesamt 3.390 Beschäftigten bis zum Jahr 2030 im Bereich der stationären
458 Erziehungshilfen/Inobhutnahmen voraussichtlich 306 Fachkräfte, in den ambu-
459 lanten Hilfen 52 Fachkräfte und in den Erziehungsberatungsstellen 33 Fach-
460 kräfte wegen altersbedingtem Übergang in die Rente ausscheiden. Im Allge-
461 meinen Sozialen Dienst der Jugendämter betrifft dies 64 Fachkräfte.

462 Insgesamt werden damit 455 sozialpädagogische Fachkräfte allein nur durch
463 das Erreichen der Regelaltersgrenze die Handlungsfelder verlassen.

464

465 **1.3.3.1. Hilfen zur Erziehung/Inobhutnahmen, der Eingliederungshilfe**

466

467 Der Personalersatzbedarf für aus dem Arbeitsfeld temporär oder dauerhaft
468 aussteigende Fachkräfte stellt vermutlich - insbesondere im Bereich der statio-
469 nären Hilfen zur Erziehung/Inobhutnahmen - die größte Herausforderung für
470 alle Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dar.

471

472 Dies ist unter anderem damit begründet, dass dieses Arbeitsfeld geprägt ist
473 von Schichtdiensten, Wochenendarbeit, einer anteilmäßig zu niedrigen An-
474 rechnung der Nachtbereitschaftsdienste sowie einer geringen gesellschaftli-
475 chen Wertschätzung.

476

477 Ausgehend davon, dass die jährliche Ausstiegsquote entsprechend der Aus-
478 wertung der Daten der integrierten Erwerbsbiografien des Institutes für Ar-
479beitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (Grgic, 2019) für Brandenburg (Meiner-
480 Teubner, 2019) durchschnittlich jährlich bei 15,7% (ohne Eintritt in die Regelal-
481 tersrente) und die Rückkehrerquote einschließlich der Quote der einsteigen-
482 den Fachkräfte aus anderen Handlungsfeldern bei 11,4% lag, ergibt dies ein

483 mobilitäts- und wanderungsbedingtes Defizit bis 2030 von weiteren 1.460 Per-
484 sonen.

485

486 Betrachtet man daneben die Fallzahlentwicklung in den erzieherischen Hilfen
487 vom 31.12.2016 bis 31.12.2021, so sind diese jährlich im Durchschnitt um
488 2,2 % gestiegen. Geht man davon aus, dass die Bedarfe bei den erzieheri-
489 schen Hilfen auch zukünftig um 2,2 % pro Jahr steigen, würde sich der Perso-
490 nalmehrbedarf zwischen 2020 und 2030 auf 748 Personen belaufen.

491

492 Allein aus den bisher beschriebenen Entwicklungen ergibt sich bis zum Jahr
493 2030 ein Ersatzbedarf im Bereich der erzieherischen Hilfen/Inobhutnahmen
494 von 2.663 Personen.

495

496 Seit Anfang 2022 ist in den stationären Einrichtungen der Hilfen zur Erzie-
497 hung/Inobhutnahmestellen ein deutlicher Mangel an Fachkräften zu verzeich-
498 nen. Daher kam es in der jüngeren Vergangenheit zu Gruppenschließungen
499 bzw. zur Nichtbelegung vorhandener Betreuungsplätze. Es droht somit die
500 Gefahr, dass die im System arbeitenden Fachkräfte überstrapaziert werden
501 und in der Perspektive dem Arbeitsfeld leichter verloren gehen. Bei der Be-
502 trachtung der im Bereich der stationären Hilfen zur Erziehung/Inobhutnahme-
503 stellen tätigen Beschäftigten fällt auf, dass in einigen Landkreisen bis 2030 ein
504 Viertel der Fachkräfte altersbedingt ausscheiden werden. Dieser Effekt wird
505 verschärft durch den Trend, dass jüngere Fachkräfte vermehrt in Teilzeit ar-
506 beiten.

507

508 Aus der Studie des Zentrums für Forschung, Weiterbildung und Beratung der
509 ehs Dresden (Drößler u.a., 2021) geht hervor, dass es durchschnittlich 13,5
510 Wochen dauert, eine freie Stelle im Bereich der Hilfen zur Erziehung wieder zu
511 besetzen.

512

513

514

515 Die anhaltende Zuwanderung von unbegleiteten minderjährigen Ausländern
516 ist eine weitere Herausforderung. Die vorhandenen Plätze sind vollständig
517 ausgelastet. Erste Maßnahmen wurden durch die Verwaltung des Landesju-
518 gendamtes ergriffen, die es den Jugendämtern ermöglichen, Übergangs- oder
519 Notlösungen für die Versorgung und Betreuung von unbegleiteten minderjähri-
520 gen Ausländern bei gleichzeitiger deutlicher Absenkung der Standards zu or-
521 ganisieren. Die Jugendämter machen aufgrund stetiger Zuweisung von unbe-
522 gleiteten minderjährigen Ausländern davon Gebrauch und befinden sich in der
523 Planung von derartigen Betreuungsangeboten. Eine darüberhinausgehende,
524 generelle Absenkung der Standards in den bestehenden Einrichtungen der Er-
525 ziehungshilfe ist nicht beabsichtigt.

526

527 **1.3.3.2. Beratung in Fragen der Partnerschaft, Trennung und Scheidung** 528 **sowie Beratung und Unterstützung in der Ausübung der Personensorge** 529 **und des Umgangsrechts für Familien**

530

531 Die Nachfrage nach Erziehungsberatung, Beratung in Fragen der Partner-
532 schaft, Trennung und Scheidung sowie der Personensorge und des Umgangs-
533 rechts für Familien ist stark gestiegen. Die Problemlagen der Familien sind

534 komplexer und vielschichtiger geworden und erfordern somit eine längere Be-
535 ratungsdauer. Darüber hinaus ist eine weitere Zunahme von hochstrittigen
536 Trennungs- und Scheidungsfällen zu verzeichnen. Auch die psychische und
537 soziale Belastung von Kindern, Jugendlichen und Familien ist nachweisbar
538 durch die Corona-Pandemie gestiegen. Erschwerend kommen die Versor-
539 gungsengpässe bei niedergelassenen Kinder- und Jugendlichenpsychothera-
540 peuten und in der Kinder- und Jugendpsychiatrie hinzu. Wenn auf diese Her-
541 ausforderungen reagiert werden soll, dann sind bedeutend mehr Fachkräfte
542 erforderlich.

543

544 **1.3.3.3. ASD der Jugendämter**

545

546 Im Bereich der Allgemeinen Sozialen Dienste der Jugendämter ist in einigen
547 Städten und Landkreisen ein altersbedingter Personalverlust bis 2030 von
548 deutlich mehr als einem Viertel des 2020 vorhandenen Personals zu verzeich-
549 nen. Hinzu kommt hier die vollumfängliche Umsetzung der neuen tarifvertragli-
550 chen Regelungen des TVöD. Neben dem Ausscheiden aus Altersgründen füh-
551 ren aber auch andere Faktoren zum Ausscheiden aus der Beschäftigung im
552 Allgemeinen Sozialen Dienst. Zu der gestiegenen Anzahl der zu betreuenden
553 Fälle (z.B. Anstieg der Inobhutnahmen von 2021 bis 2022 um über 30% [TLS,
554 2023]) tritt die zunehmende Komplexität der Fälle, die durch ASD-Mitarbeitern
555 bewältigt werden muss. Die damit verbundenen gestiegenen Anforderungen
556 machen das Tätigkeitsfeld zusätzlich unattraktiv.

557

558 Während am 31.12.2020 bei den 10 an einer Befragung (TMBJS, 2023) teil-
559 nehmenden Jugendämtern 10,6 Vollzeiteinheiten (VzE) im ASD unbesetzt wa-
560 ren, betrug die Anzahl der unbesetzten Stellen am 15.12.22 bereits 15,4 Voll-
561 zeiteinheiten (VzE). Die durchschnittliche Dauer bis zur Wiederbesetzung der
562 Stellen beträgt 3 Monate. Als Ursachen für die lange Dauer bis zur Wiederbe-
563 setzung von freien Stellen werden eine geringere Bewerberzahl, eine man-
564 gelnde Eignung der Bewerber, Kündigungsfristen aus vorherigen Beschäfti-
565 gungsverhältnissen sowie die Dauer von verwaltungsinternen Verfahren be-
566 schrieben. Dies führt gerade auch mit Blick auf die gestiegenen Anforderun-
567 gen zu einer Mehrbelastung der vorhandenen Mitarbeitenden.

568

569 Um den dadurch zwangsläufig entstehenden „Bugwellen-Effekt“ (Landes,
570 2011) zu vermeiden, der zu einem zusätzlichen Ansteigen der gewährten Hil-
571 fen zu Erziehung führt, sind dringend Personalbindungs- und -gewinnungs-
572 maßnahmen notwendig.

573

574 **1.3.4. Handlungsfeld der Förderung der Erziehung in der Familie**

575

576 Am Stichtag 31.12.2020 waren im Bereich der Förderung der Erziehung in der
577 Familie 100 Personen beschäftigt, von denen bis 2030 10 Personen wegen
578 Erreichen der Regelaltersgrenze ausscheiden werden.

579

580 Im Arbeitsfeld sind sehr unterschiedliche Tätigkeitsbereiche mit unterschiedli-
581 chen institutionellen Verankerungen versammelt. Das erschwert allgemein gül-
582 tige Aussagen zum Personalbedarf für das gesamte Feld. Zuverlässige Daten,
583 Datenquellen und empirische Studien zur beruflichen Mobilität liegen derzeit

584 nicht vor. Zudem ist zu unterscheiden zwischen örtlichen und überörtlichen
585 Angeboten der Förderung der Erziehung in der Familie.

586

587 Das Arbeitsfeld insgesamt ist zudem durch personelle Wechsel des pädagogi-
588 schen Personals betroffen, u.a. durch Kündigungen oder berufliche Unterbre-
589 chungen aufgrund von Familienphasen. Die durchschnittliche Dauer bis zur
590 Wiederbesetzung der Stellen verlängert sich spürbar, insbesondere in Einrich-
591 tungen, die in ländlichen Gebieten liegen. Längere Phasen, in denen Einrich-
592 tungen personell unterbesetzt sind, führen - zusätzlich zu den ohnehin gestie-
593 genen Anforderungen - zu einer Mehrbelastung der vorhandenen Mitarbeiten-
594 den.

595

596 Überörtliche Angebote der Familienerholung und Familienbildung finden in
597 fünf anerkannten Familienferienstätten sowie vier sonstigen Einrichtungen der
598 Familienerholung in Thüringen statt. Diese sind mehrheitlich in ländlichen und
599 peripher gelegenen Gebieten verortet. Dies erhöht ihren touristischen Wert,
600 erschwert aber aufgrund von verschiedenen Faktoren die Gewinnung von
601 Fachkräften, so dass sich die Einrichtungen auf eine alternde Belegschaft und
602 ein verringertes Arbeitskräfteangebot einstellen müssen. Insbesondere jün-
603 gere Menschen wandern häufig in Agglomerationsräume ab, deren Arbeits-
604 kraft und Talente auf dem Land fehlen. Auch die wohnortnahe Infrastruktur in
605 den ländlichen Regionen Thüringens fällt hinter der Ausstattung der Städte an
606 sozialen und kulturellen Einrichtungen zurück. Dies schreckt potenzielle Fach-
607 kräfte ab. Längere Anfahrtswege für die Beschäftigten aus den Städten er-
608 schweren den Personaleinsatz in den Erholungseinrichtungen.

609

610 Die beschriebenen Herausforderungen der Fachkräftesicherung gelten auch
611 für die weiteren Regeleinrichtungen der Förderung der Erziehung in der Fami-
612 lie.

613

614 Diejenigen Familienfördereinrichtungen, die ihren Standort in urbanen Räu-
615 men haben, konkurrieren hingegen oft mit anderen sozialen Einrichtungen vor
616 Ort um qualifizierte Fachkräfte, was den Rekrutierungsprozess erschweren
617 kann. Aber auch die begrenzten finanziellen Mittel und unattraktive Vertrags-
618 bedingungen, wie jährliche Befristungen aufgrund der Jährlichkeit der Förde-
619 rung, können die Einstellung von Fachkräften und die Angebotsgestaltung be-
620 einflussen und die Attraktivität der Stellen reduzieren. Hier bedarf es einer
621 langfristig abgesicherten Finanzierung und einer entsprechenden Vertragsge-
622 staltung, die es ermöglicht, die integrativen und präventiven Angebote der
623 Mehrgenerationenhäuser und Familienzentren aufrecht zu erhalten.

624

625 Kleinere Projektträger konkurrieren in diesem Arbeitsfeld zudem mit größeren
626 Organisationen um qualifizierte Fachkräfte, was die Suche zusätzlich er-
627 schwert. Aufgrund der oft begrenzten finanziellen Ressourcen sind diese nicht
628 in der Lage, wettbewerbsfähige Gehälter anzubieten.

629

630 Zudem ist durch das Kinder- und Jugendhilfestärkungsgesetzes (KJSG) und
631 den mit der inklusiven Öffnung verbundenen künftigen Aufgaben ein weiterer
632 Personalbedarf mit einer breiten Palette an pädagogischen Fähigkeiten und
633 Ressourcen absehbar.

634

1.3.5. Weitere Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe

Im Bereich des erzieherischen Kinder- und Jugendschutzes waren am 31.12.2020 49 Personen beschäftigt, von denen 10 Personen bis 2030 in die Regelaltersrente eintreten werden.

Für den Bereich der Beistandschaften und Vormundschaften/Pflegschaften wurden zum Erhebungszeitpunkt 132 Personen benannt, von denen bis 2030 38 rentenbedingt ausscheiden werden, also 28% der Beschäftigten. Die Beschäftigten unterliegen ebenso steigenden Arbeitsbelastungen wie die Beschäftigten im ASD. Nachfolgende Gründe werden als Belastungsfaktoren benannt:

- Zeitdruck durch monatliche Kontaktbesuche (bis zu 50 Hausbesuche im Monat je Fachkraft)
- steigende Anzahl von Fällen
- zunehmende Komplexität von Fällen
- fällt ein Amtsvormund aus, so bedeutet das für die anderen Vormünder eine extreme Mehrbelastung.

Bereits seit dem 01.01.2024 sind die Jugendämter verpflichtet, Verfahrenslotsen vorzuhalten, die junge Menschen mit Beeinträchtigung, deren Familien sowie Personensorge- und Erziehungsberechtigten unterstützen und begleiten.

2. Situation der Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe und deren Bedarf

Die Bindung der Fachkräfte innerhalb aller Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe sollte im Rahmen der Personalentwicklung höchste Priorität genießen.

Das Wohlbefinden und damit der Verbleib im jeweiligen Handlungsfeld stehen in einem starken Zusammenhang mit dem Betriebsklima, d.h. mit Fragen, wie sich der Umgang innerhalb des Kollegiums gestaltet, wie die Leitung mit dem einzelnen Mitarbeitenden und dem Kollegium umgeht und welches Arbeitsklima zwischen Leitung und Mitarbeitenden allgemein herrscht. Wertschätzung, Anerkennung und Würdigung jedes Einzelnen für die geleistete tägliche Arbeit und eine ausgeprägte angstfreie Fehlerkultur sind Grundvoraussetzungen für ein Wohlbefinden. Gemeinsame Werte und eine adäquate Beteiligungskultur, die die Erfahrung vermittelt, dass eigene Ideen und Wünsche ernst genommen werden und die Möglichkeit besteht, über Inhalte, Abläufe, Regeln und Verfahrensweisen mitzubestimmen sowie das Erleben, dass die erzielten Ergebnisse auch in Handlungspraxis überführt werden, sind wichtige Haltefaktoren in der jeweiligen Einrichtung oder dem Dienst. Positiv auf den Verbleib im Arbeitsfeld wirkt sich ebenfalls aus, wenn sich Fachkräfte angemessen gefordert fühlen und sie die Möglichkeit bekommen, Neues zu erlernen. Fehlende Erfahrungen der Selbstwirksamkeit und Entwicklungsmöglichkeiten lassen Menschen unzufrieden werden.

Bestätigung finden diese Erwartungen an den Arbeitgeber durch die im Jahr 2021 durchgeführte Befragung von Personen, die ihre Ausbildung oder ihr

686 Studium erfolgreich abgeschlossen haben, Berufseinsteigenden und erfahre-
687 nen Mitarbeitenden (Drößler u. a, 2021) in den unterschiedlichen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Aus Sicht der Befragten sind ein gutes Arbeitsklima, die sozialen und fachlichen Kompetenzen des bzw. der Vorgesetzten, die Anerkennung und Wertschätzung sowie die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und die Entlohnung am wichtigsten.

692
693 Zur Zufriedenheit im Beruf trägt auch eine leistungsgerechte Entlohnung bei.
694 Insbesondere Bereitschafts-, Schicht- und Nachdienste sowie Wochenend-
695 und Feiertagstätigkeit bedürfen einer adäquaten Honorierung.

696
697 Es muss aber auch die Beschäftigungssituation der Fachkräfte an sich in den
698 Blick genommen werden. Diese ist häufig verbunden mit körperlich anstrengenden und psychisch belastenden Tätigkeiten und multiplen Problemlagen der Kinder, Jugendlichen und ihren Familien. Auch muss die Lebenssituation der Beschäftigten und die sich daraus ergebenden Bedürfnisse und Wünsche als auch ihr Lebensalter Berücksichtigung finden.

703
704 Vordringlich ist ebenfalls, die Aufgaben und deren Erfüllung sowie die Bedingungen in den jeweiligen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe kritisch zu betrachten. Zugleich wirken sich Beschleunigungsdruck und Verdichtung auf das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe aus.

708
709 Psychische Erkrankungen infolge von Überlastung und Erschöpfung sowie ungünstiger Arbeitsbedingungen in sozialen Interaktionsberufen sind weiter im Ansteigen begriffen (Firmino, Bauknecht 2022 S. 195 ff.). Die Interaktionsarbeit als Bestandteil personenbezogener Dienstleistungen birgt hohe psychosoziale Anforderungen. Im arbeitspsychologischen Stressmodell spielen individuelle Bewertungen arbeitsplatzspezifischer Bedingungen eine ausschlaggebende Rolle. In mehreren Studien konnten Belastungsfaktoren insbesondere für die Berufsgruppen im Feld der Kinder- und Jugendhilfe identifiziert werden, bei denen Spielraum für Verbesserungen vorhanden ist und die gleichzeitig bedeutsam für die Erschöpfung sind (Bauknecht, Wesselborg, 2021, S. 328 ff.). Als Belastungsfaktoren werden insbesondere eine zu hohe Arbeitsmenge und damit die Arbeit an der Leistungsgrenze, Lärm und störende Geräusche, der Umgang mit Krankheitserregern, aber auch Schicht- und Bereitschaftsdienste erlebt. Hinzu kommt, dass die Angehörigen der sozialen Interaktionsberufe häufiger als die Angehörigen anderer Berufe nach der Arbeit nur schwer abschalten können. Zwar ist die soziale Unterstützung durch Kolleg/innen (Gefühl, Teil einer Gemeinschaft zu sein, Zusammenarbeit, Unterstützung) und die Unterstützung und Anerkennung durch Vorgesetzte ein sehr wichtiger Faktor. Dieser ist aber eher irrelevant für das Auftreten von Erschöpfungerscheinungen. Ein wichtiger Resilienzfaktor wäre die Distanzierungsfähigkeit und das „Abschalten können“ nach der Arbeit. Dieser ist jedoch von den Bedingungen während der Arbeitszeit abhängig und bei jedem Menschen anders ausgeprägt; er gilt aber als wichtig für die Prävention von Erschöpfungerscheinungen.

733
734 Ein weiterer, nicht zu unterschätzender Faktor ist der bereits bestehende Personalmangel. Das Fehlen dringend benötigter Mitarbeitenden führt zu einer
735

736 weiteren Arbeitsverdichtung und Mehrbelastung der verbliebenen Beschäftig-
737 ten. Die Befragungen aus dem DAK Gesundheitsreport (2023) ergaben, dass
738 zu den insbesondere von Personalmangel betroffenen Berufsgruppen neben
739 der Kranken- und Altenpflege die pädagogischen Fachkräfte gehören, die ei-
740 ner Tätigkeit in der Kinderbetreuung und -erziehung nachgehen.

741
742 In der Auswertung der Befragung wurde festgestellt, dass zwei Drittel der Be-
743 schäftigten mit konstantem Personalmangel sehr häufig bzw. häufig unter ho-
744 hem Termin- und Leistungsdruck (67,9%) arbeiten. Über die Hälfte gibt an,
745 häufig Überstunden machen zu müssen (58,9%). Über 40% der Beschäftigten
746 kann während der Arbeit häufig keine Pausen machen (46,4%) und trifft Ent-
747 scheidungen ohne ausreichende Informationen bzw. unzureichender Ent-
748 scheidungshilfen (40,5%). Über ein Drittel der Befragten hat häufig Angst, die-
749 Arbeit nicht zu schaffen (37,6%) und ist unruhig und nervös (34,4%). Diese Si-
750 tuation führt nicht nur zu belastenden Anforderungen während des Arbeitsall-
751 tags, sondern zusätzlich dazu, dass es zu dauerhaften Auswirkungen auf das
752 Privatleben der Beschäftigten kommt. So geben 59,3% der Beschäftigten mit
753 konstantem Personalmangel an, dass sie aufgrund der Arbeitssituation auch
754 in der Freizeit an die Arbeit denken müssen.

755
756 Beschäftigte, die einen Personalmangel ausgleichen müssen, geben an, dass
757 es ihnen nicht gelingt, in ihrer Freizeit Sport zu treiben (51,4%) oder ihren
758 Hobbys nachzugehen. Beschäftigte mit konstantem Personalmangel geben zu
759 36,7% an, dass sie zu wenig Zeit für die Familie haben.

760
761 Auch das Gesundheitsverhalten leidet unter dem Personalmangel. Beschäf-
762 tigte mit Personalmangel im eigenen Arbeitsbereich weisen darüber hinaus
763 häufiger gesundheitliche Beschwerden auf. Über die Hälfte der Beschäftigten
764 mit konstantem Personalmangel berichten häufig, müde, matt und erschöpft
765 zu sein (62,9%). Fast die Hälfte davon gibt an, häufig darunter zu leiden
766 (48,6%).

767
768 So wirkt sich die Situation des Personalmangels auch auf den Krankenstand
769 aus. Nach den Arbeitsunfähigkeitsdaten der DAK-Gesundheit 2022 lag der
770 Krankenstand in der Berufsgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche
771 Berufe, Theologie“ mit 6,8% deutlich über dem durchschnittlichen Kranken-
772 stand aller Berufsgruppen von 5,5 %. Demnach fehlte ein Beschäftigter 2022
773 im Durchschnitt an 19,6 Tagen, ein Beschäftigter in der Berufsgruppe „Erzie-
774 hung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ rund 25 Tage und
775 damit 5 Tage pro Jahr mehr als im Durchschnitt. Eine ohnehin schon ange-
776 spannte Personalsituation in dieser Berufsgruppe wird demnach noch zusätz-
777 lich durch überdurchschnittlich viele Fehltage weiter verschärft.

778
779 Gut ein Fünftel bis ein Viertel der vom konstanten Personalmangel Betroffe-
780 nen, denken darüber nach, den Arbeitgeber zu wechseln, die Arbeitszeit zu re-
781 duzieren oder die Tätigkeit und die Branche zu wechseln. Einige Beschäftigte
782 haben solche Schritte bereits umgesetzt.

783
784 Diese Tendenzen spiegeln sich auch in der Jugendhelfeträgerbefragung des
785 Zentrums für Forschung, Weiterbildung und Beratung der ehs Dresden
786 (Drößler u.a., 2021) wider. In der Wahrnehmung der Verantwortlichen in den

787 befragten Einrichtungen stehen die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und
788 Privatleben (für 71% ein häufiger Kündigungsgrund) und die Unzufriedenheit
789 mit den Arbeitszeiten (64%) ganz oben, wenn Mitarbeitende von sich aus kün-
790 digen. Auch die Überlastung am Arbeitsplatz und allgemein gesundheitliche
791 Gründe werden von je 46% als häufige Kündigungsgründe angesehen.

792
793 Wie die Ergebnisse der lidA-Studie (Hasselhorn u.a., 2023) zeigen, führen be-
794 lastende Arbeitsumstände auch dazu, dass Menschen weniger lange arbeiten
795 können und wollen. Die Studienergebnisse belegen, dass der Wunsch der Ba-
796 byboomer-Generation nach einem frühen Ausstieg aus dem Arbeitsleben weit
797 verbreitet ist. Nur 10% der Befragten würden gern bis zum gesetzlichen Ren-
798 teneintrittsalter von 66 bzw. 67 Jahren arbeiten. Selbst ein Arbeiten über das
799 64. Lebensjahr hinaus kann sich nur eine Minderheit (30%) vorstellen. Als
800 Gründe, die dafür sprechen, nur bis max. 64 Jahre zu arbeiten, werden u.a.
801 angeführt: Mehr freie Zeit zu haben (84%), die Arbeit ist zu anstrengend
802 (45%), gesundheitliche Gründe (41%). Bemerkenswert ist, dass von allen Be-
803 fragten, die höchstens bis zum Alter von 64 Jahren arbeiten möchten, 78% un-
804 ter bestimmten Umständen bereit wären, doch noch länger zu arbeiten, wenn
805 bestimmte Bedingungen gegeben wären. Für zwei Drittel dieser Personen
806 wäre eine Bedingung für das Weiterarbeiten, dass sie frei bestimmen könnten,
807 wie viel sie arbeiten. Direkt danach folgt, dass man bestimmen könnte, wann
808 man arbeitet. Hierbei scheint es nicht nur um Selbstbestimmung an sich zu
809 gehen, sondern auch darum, dass mit nachlassender Kraft die Arbeit auch
810 noch erfolgreich bewältigt werden kann, denn jeder Zweite gab als Bedingung
811 für das Weiterarbeiten an, „wenn die Arbeit nicht zu anstrengend wäre“.

812
813 Ob Beschäftigte an diesen Bedingungen in der konkreten Situation auch fest-
814 halten und die Erfüllung dieser Wünsche auch wirklich zur Weiterarbeit führt,
815 kann nicht abgeschätzt werden. Allerdings geben diese Wünsche eine Orien-
816 tierung für die künftige Gestaltung der Arbeitsverhältnisse für ältere Beschäf-
817 tigte, damit diese möglichst lange im Berufsleben gehalten werden können.

818
819 **Grundlegende Ansprüche an die öffentlichen und freien Träger der Ju-**
820 **gendhilfe, um ein gesundes und langfristiges Verbleiben der Fachkräfte**
821 **im System ermöglichen zu können sind:**

- 822
823 – Übertragung von Leitungsaufgaben an Fachkräfte, die führen wollen, die
824 Freude an der Arbeit mit Menschen und Interesse am Wohl des Menschen
825 und der Einrichtung/des Dienstes haben und denen es nicht um Machtan-
826 sprüche geht. Sie sollten sowohl über hohe fachliche als auch ausgeprägte
827 soziale Kompetenzen, Empathie und Einfühlungsvermögen verfügen und in
828 der Lage sein, ein Klima des Vertrauens, des Respekts, der Anerkennung,
829 der Wertschätzung und der Beteiligung zu schaffen, damit ein gutes Ar-
830 beitsklima, Selbstwirksamkeitserfahrungen und Entwicklungsmöglichkeiten
831 bei den Mitarbeitenden geschaffen werden können. Daneben muss die Lei-
832 tung in der Lage sein, den Beschäftigten ein mit der Tätigkeit verbundenes
833 Sinnempfinden zu vermitteln.
- 834
835 – Ein Entkommen aus der „Beschleunigungsfalle“ kann nur erreicht werden,
836 indem sich die Art zu arbeiten verändert. Eine neue Unternehmenskultur

837 muss die veralteten Strukturen ersetzen. Damit die dafür notwendigen Pro-
838 zesse der Reorganisation und des Change Managements etabliert werden
839 können, braucht es Führungskräfte, die in der Lage sind, Menschen einzu-
840 laden, zu inspirieren, die Management als kollektiven Prozess verstehen,
841 die in der Lage sind, einen Führungsstil zu praktizieren, der ein zielorientier-
842 tes, und professionelles Handeln im Alltag im Blick hat und gleichzeitig ein
843 kreatives, experimentelles Arbeiten fördert, um Innovationen, Lernen und
844 das Erkunden von Neuem in den Fokus zu stellen, der den zunehmend
845 diversifizierten Erwartungen an gute Leitung von unterschiedlichen Genera-
846 tionen entsprechen kann und eine gesundheitsorientierte Führung im Blick
847 hat. Es bedarf entsprechender Fort- und Weiterbildungen für Führungs-
848 kräfte und qualifizierter externer Begleitung der Einrichtungen und Dienste
849 bei der Bewältigung der anstehenden Veränderungsprozesse. Zur Finanzie-
850 rung der notwendigen Maßnahmen sind entsprechende Fördermöglichkei-
851 ten zu erschließen bzw. zu schaffen.

852
853 – Bei der Umsetzung des Veränderungsprozesses sind für die Entwicklung
854 einer neuen Kultur auch die Arbeitsabläufe und die einzelnen Arbeitspro-
855 zesse (Qualitätsbereiche) in den Blick zu nehmen und so zu gestalten, dass
856 diese für die Fachkräfte entspannter wahrgenommen werden können. Men-
857 schen kommen insbesondere dann in Stress, wenn sie das Gefühl haben,
858 alles gleichzeitig machen zu müssen. Die kollektiv verankerte Art, mit Zeit
859 umzugehen, Zeitstrukturen, Zeitmuster und Erwartungsstrukturen, die zur
860 Gewohnheit geworden sind, müssen neu gedacht werden (Rosa, 2022).

861
862 – Zu den zur Gewohnheit gewordenen Erwartungsstrukturen gehört auch der
863 in einer bestimmten Zeit erwartete Leistungsumfang und damit das Arbeits-
864 pensum des Einzelnen, das in den zurückliegenden Jahren kontinuierlich
865 angestiegen ist, ohne dass dies mit einem adäquaten Personalaufwuchs
866 verbunden war. Deshalb ist das in einer bestimmten Zeit unter bestimmten
867 Bedingungen zu erledigende Arbeitspensum einer konsequenten Kritik zu
868 unterziehen. Ist das Pensum nicht zu bewältigen, ohne dabei Stress zu ent-
869 wickeln, bedarf es einer Entlastung. Diese kann darin bestehen, dass sich
870 die Fachkräfte künftig auf die wesentlichen pädagogischen und sozialpäda-
871 gogischen Aufgaben begrenzen. Hierbei sind insbesondere pädagogische
872 Fachkräfte hinsichtlich der anfallenden verwaltungs- und hauswirtschaftli-
873 chen Tätigkeiten zu entlasten. Sind diese Möglichkeiten ausgeschöpft, ist
874 eine Überprüfung und Anpassung des Personalschlüssels unerlässlich, um
875 Leistungseinschränkungen zu vermeiden.

876
877 – Die Teilnahme an kollegialer Beratung, Fallberatung bzw. Supervision und
878 individuellen Beratungs- und Coachingangeboten sowie das Erlernen von
879 Entspannungsverfahren und -methoden (z.B. Autogenes Training, PMR,
880 MBSR, Yoga, Meditation) können die Fachkräfte unterstützen, eine größere
881 Distanzierungsfähigkeit herauszubilden und ein bewusstes Abschalten zu
882 erlernen. Emotional erschöpfte und gesundheitlich belastete Fachkräfte
883 können nur begrenzt jungen Menschen das geben, was sie für eine gute
884 Entwicklung am meisten benötigen: emotionale Geborgenheit, Schutz, Sta-
885 bilität, Kontinuität, Aufmerksamkeit und Zuwendung. Damit dienen die be-
886 schriebenen Maßnahmen zur Sicherung und Wiederherstellung des Wohl-

887 befindens der Fachkräfte in erster Linie auch der Sicherung des Kindes-
888 wohls in den verschiedenen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe.
889 Deshalb sind Supervision, Coaching und Fortbildung sowohl für die pädago-
890 gischen Fachkräfte öffentlicher als auch freier Träger bedarfsgerecht, frei
891 einwählbar und für die jeweiligen Arbeitgeber verpflichtend anzubieten.
892

- 893 – Zur Stabilisierung der Arbeitsbedingungen sind befristete Beschäftigungen
894 nur mit Sachgrund möglich. Generell sollte den Fachkräften - falls diese es
895 wünschen - eine Anstellung in Vollzeit ermöglicht werden.
896
- 897 – Grundlage für die Finanzierung ist der Nachweis der Anwendung eines ein-
898 schlägigen Tarifvertrages. Erst eine transparente, nachvollziehbare und
899 durch Nachweis belegte Verwendung der öffentlichen Finanzierung insbe-
900 sondere in Bezug auf die Personalkosten stellt eine Kostenerstattung si-
901 cher. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst gilt dabei als wirtschaftlich
902 und auskömmlich und ist als Maßstab heranzuziehen.
903
- 904 – Karrierewege und attraktive Vergütungsmodelle sind sichtbar zu machen.
905
- 906 – Eine strategische Personalentwicklung sollte Konzepte verankern, die die
907 aktuelle Lebenssituation und damit verbundene Bedarfe der Beschäftigten
908 berücksichtigen. Flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten bieten Mitar-
909 beitenden die Möglichkeit, ihre Lebens- und familiären Aufgaben mit der be-
910 ruflichen Tätigkeit besser abzustimmen. Insbesondere in der Kinder- und
911 Jugendhilfe, in der Fachkräfte andere Familien entlasten und unterstützen,
912 sollte auch für sie eine gute Vereinbarung von Familie und Beruf Standard
913 sein. Insofern sollten flexible Arbeitszeitmodelle entwickelt und umgesetzt
914 werden. Zugleich sind Fort- und Weiterbildungsbestrebungen der Fach-
915 kräfte zu unterstützen.
916
- 917 – OnBoarding-Konzepte und systematische Einarbeitungskonzepte (z.B. Un-
918 terstützung durch Mentoren/-innen) und deren Anwendung sind sicherzu-
919 stellen.
920
- 921 – Entwicklung von passgenauen Konzepten insbesondere auch für Berufs-
922 rückkehrende, z.B. nach längerer Krankheit oder Elternzeit
923
- 924 – Möglichkeiten einer Entlastung von Beschäftigten liegen im Angebot einer
925 Teilzeitbeschäftigung, einer Flexibilisierung von Arbeitszeiten sowie einer
926 Arbeitszeitkontenregelung. Ebenso können veränderte oder hinzukom-
927 mende Bedarfe von Kindern und Familien unter veränderten gesellschaftli-
928 chen Rahmenbedingungen neue „Funktionsstellen“ in der Kinder- und Ju-
929 gendhilfe bzw. in den Einrichtungen mit sich bringen, die altersgerechtes
930 Arbeiten ermöglichen und darüber hinaus mit Qualitätsverbesserungen ver-
931 bunden sind. Exemplarisch trifft dies auf das Aufgabenfeld der Kita-Sozial-
932 arbeit zu. Inhaber von Funktionsstellen können aber auch Praxisanleiterin-
933 nen bzw. Praxisanleiter, Kinderschutz- oder Qualitätsbeauftragte sein.
934
- 935 – Bei der Etablierung eines alltagstauglichen und konkretisierten Personalbin-
936 dungs- und -gesundheitsmanagements, das alle Angebote und Maßnah-
937 men umfasst, die der Träger seinen Beschäftigten anbietet bzw. umsetzt,

938 sollten Angebote der Träger zur Gesundheitsförderung transparent kommu-
939 niziert und aktiv für das Personal angeboten werden. Dieses dient zudem
940 der Umsetzung von § 5 Arbeitsschutzgesetz (ASG), wonach Arbeitgeber
941 zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen der Fachkräfte hinsichtlich Gefähr-
942 dungen und Belastungen und der damit zusammenhängenden Festlegung
943 von Maßnahmen sowie deren Umsetzung und Wirksamkeitskontrolle ver-
944 pflichtet sind. Dabei können die Träger auf die Unterstützung durch die
945 Krankenkassen zurückgreifen. Gemäß § 20b SGB V fördern die Kranken-
946 kassen mit Leistungen zur Gesundheitsförderung den Aufbau und die Stär-
947 kung gesundheitsförderlicher Strukturen bei den Trägern. Sie erheben ins-
948 besondere unter Beteiligung der Versicherten die gesundheitliche Situation
949 einschließlich ihrer Risiken und Potentiale und entwickeln Vorschläge zur
950 Verbesserung der gesundheitlichen Situation sowie zur Stärkung der ge-
951 sundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten und unterstützen deren Umset-
952 zung.

953 **3. Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung**

954 **3.1. Interesse für den Beruf wecken**

955 **3.1.1. Frühzeitige, systematische und strategisch angelegte Berufsorien-** 956 **tierungsangebote für Schüler/innen mit Fokus auf die sozialpädagogi-** 957 **schen Berufsgruppen und deren Einsatzmöglichkeiten in der Kinder-** 958 **und Jugendhilfe**

959 Die Synergie der Zuständigkeit des TMBJS sowohl für die Schulen als auch
960 für die Kinder- und Jugendhilfe ist zu nutzen, um frühzeitig in den Schulen für
961 sozialpädagogische Berufe zu werben. Hierbei sind alle Möglichkeiten in Be-
962 tracht zu ziehen, die es zukünftigen Schulabsolventinnen und Schulabsolven-
963 ten ermöglichen, das Spektrum der sozialpädagogischen Berufe und deren
964 Einsatzmöglichkeiten und unterschiedliche Zielgruppen der Angebots- und Hil-
965 feformen kennenzulernen (z.B. durch Informationsmaterialien für die Schulen,
966 die Gestaltung von Informationsveranstaltungen im Rahmen der Berufsorien-
967 tierung in den Schulen und die Ermöglichung von Praktika als authentische
968 Lernorte in den Einrichtungen und Diensten der Kinder- und Jugendhilfe als
969 auch die Schaffung von Plätzen im Freiwilligen Sozialen Jahr und im Bundes-
970 freiwilligendienst). Daneben ist die Möglichkeit der Gewährung von Aufstiegs
971 BAföG zu bewerben.

972 **3.1.2. Nutzung und Ausbau bzw. Intensivierung von Kooperationen mit** 973 **Hoch- und Fachschulen**

974 Ein Ausbau von Kooperationen zwischen Fach- bzw. Hochschulen und der
975 Praxis bei Praktika, Übernahme von Lehraufträgen durch Praktiker, Gastvor-
976 träge, Exkursionen in die „Praxis“, Praxisforschungsvorhaben, empirische Pra-
977 xisbegleitung, Durchführung von Praxismessen ist erforderlich. Es bedarf einer
978 Verständigung zu einer angemessenen curricularen Verortung aller Hand-
979 lungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe (auch der Jugendarbeit und der Ju-
980 gendverbandsarbeit) in den Studien- und Ausbildungsgängen entsprechend
981 den Referenzgrundlagen.

3.2. Zugänge zur Ausbildung öffnen/Ausbildungskapazitäten erhöhen

3.2.1. Bedarfsgerechte Erhöhung der Kapazitäten in den Studien- und Ausbildungsgängen der sozialpädagogischen Berufe und Weiterentwicklung der Ausbildungs- und Studienformate, insbesondere in der dualen und berufsbegleitenden Ausbildung/Studium

Eine bedarfsgerechte Bereitstellung und ein quantitativer Aufwuchs der Studieneingangsplätze, der Überprüfung der Zugangsvoraussetzungen und Zugangsbeschränkungen und ein bedarfsgerechter Kapazitätsausbau insbesondere der dualen Ausbildungs- und Studiengänge und der berufsbegleitenden Ausbildungs- und Studienformate sind erforderlich. Die Einführung von hochschuleigenen Auswahlverfahren und Eignungssemestern, die insbesondere die persönliche Eignung von Bewerbenden berücksichtigen, ein breites Angebot unterschiedlicher Studienformate (Präsenz-, berufsbegleitende und duale Studiengänge, Fernstudiengänge, Blended-learning-Formate einführen, ausbauen bzw. optimieren) ist erforderlich, um Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und mit unterschiedlichen beruflichen Vorerfahrungen die Aufnahme eines Studiums/einer Ausbildung ermöglichen zu können (z.B. sollte das nächst höhere Qualifikationsniveau berufsbegleitend absolviert werden können). Es besteht die Notwendigkeit, Vorerfahrungen und Vorqualifikationen auf bestimmte Ausbildung-/Studieninhalte anzuerkennen.

3.2.2. Verstetigung der pandemiebedingten, befristeten BAföG-Regelungen zum Einkommen aus Tätigkeiten in systemrelevanten Bereichen als nicht anrechenbares Einkommen (befristet bis 31.12.22)

Diese Regelung sollte unabhängig von Pandemie und Aufnahmezeitpunkt der Tätigkeit dauerhaft im BAföG verankert werden. Damit werden einerseits Hinzuverdienstmöglichkeiten durch (Teilzeit-)Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe und andererseits eine frühzeitige Bindung von Studierenden im Arbeitsfeld ermöglicht.

3.2.3. Vergütung für (Pflicht-)Praktika

Es ist notwendig, eine Vergütung für Praktikanten, die Pflichtpraktika im Rahmen des Studiums/der Ausbildung in der Kinder- und Jugendhilfe absolvieren, für alle Handlungsfelder grundlegend als Landesprogramm einzuführen und bedarfsgerecht finanziell auszustatten.

3.2.4. Vergütung der Ausbildung/Schulgeldfreiheit

Um bestehende Bedenken zu möglichen Wettbewerbsnachteilen im Vergleich zu anderen Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Gesetz zur Ordnung des Handwerks (HwO) entgegenzuwirken, sind die in den letzten Jahren etablierten Möglichkeiten zur Gewährung einer Ausbildungsvergütung in der Ausbildung von angehenden Erzieherinnen und Erziehern transparenter und öffentlichkeitswirksamer zu kommunizieren. Dies bezieht sich vornehmlich auf die Möglichkeiten des Aufstiegs-BAföGs und der Vergütung in der praxisintegrierten Ausbildung.

1039 Es ist erforderlich, umfassend und auf verschiedenen Ebenen darüber zu in-
1040 formieren, dass über Aufstiegs-BAföG nach dem Aufstiegsfortbildungsförde-
1041 rungsgesetz (AFBG) eine altersunabhängige Förderung der Ausbildung zur
1042 Erzieherin bzw. Erzieher möglich ist. Aufgrund der höheren Fördersummen
1043 und Freibeträge bietet es auch für Personen unter 30 Jahren wesentliche Vor-
1044 teile gegenüber dem BAföG für Schülerinnen und Schüler. Förderfähig sind
1045 Vollzeit- und Teilzeitmaßnahmen. Wird die Qualifizierungsmaßnahme in Voll-
1046 zeit absolviert, muss die Unterstützung durch Beiträge zum Lebensunterhalt
1047 nicht zurückgezahlt werden. Seit dem 01.08.2020 wird die Unterhaltsförderung
1048 vollständig als Zuschuss gewährt.

1049
1050 Nach aktueller Rechtslage ist ebenso bundesweit die Förderung einer Umschu-
1051 lung über einen Bildungsgutschein der Agentur für Arbeit/des Jobcenters nach
1052 SGB III über die gesamte Zeit der Ausbildung möglich. Rechtsgrundlage ist hier
1053 u. a. das seit 2023 geltende Bürgergeld-Gesetz. Für weitere Fragen und Infor-
1054 mationen dazu ist die Bundesagentur für Arbeit zuständig. Derzeit laufen kon-
1055 krete Vorbereitungen zur Zertifizierung der staatlichen berufsbildenden Schulen
1056 und beruflichen Schulungszentren SBBS/Z in Thüringen. Die Vergütung der
1057 praxisintegrierten Ausbildung im Bereich der Ausbildung zur Erzieherin bzw. Er-
1058 zieher erfolgt gegenüber dem Fachschüler durch den Träger der Kindertages-
1059 einrichtung, der diese wiederum als Betriebskosten gegenüber der Kommune
1060 geltend machen kann.

1061
1062 Es wird angeregt, Anreize zu entwickeln, die eine Schulgeldfreiheit an Schulen
1063 in freier Trägerschaft ermöglichen. Die Kosten müssen durch das Land über-
1064 nommen werden.

1065

1066 **3.3. Praxis unterstützen**

1067

1068 **3.3.1. Unterstützung für ausbildende Arbeitgeber**

1069

1070 Träger, die ausbilden, benötigen zur Begleitung der Lernenden ausgebildete
1071 Praxisanleiter/Mentoren mit einem finanzierten Zeitkontingent. Die Träger sind
1072 insbesondere durch die Refinanzierung ausbildungsbezogener Ausgaben
1073 und/oder durch finanzielle Kompensation der Praxisanleitung/Mentorentätig-
1074 keit zu unterstützen.

1075

1076

1077 **3.3.2. Entwicklung von trägerübergreifenden Einarbeitungs- und Qualifi- 1078 zierungskonzepten**

1079

1080 Die Erstellung von trägerübergreifenden Einarbeitungskonzepten, die über
1081 konzeptionelle Standards der Einarbeitung informieren und gleichzeitig auch
1082 die Fort- und Weiterbildungserfordernisse der neu in das Arbeitsfeld einstei-
1083 genden Mitarbeiter als auch der Anleiter identifizieren, ist erforderlich.

1084

1085

1086
1087
1088
1089
1090
1091
1092
1093
1094
1095
1096
1097
1098
1099
1100
1101
1102
1103
1104
1105
1106
1107
1108
1109
1110
1111
1112
1113
1114
1115
1116
1117
1118
1119
1120
1121
1122
1123
1124
1125
1126
1127
1128
1129
1130
1131
1132
1133
1134
1135

3.3.3. Ausbau von trägerübergreifenden Netzwerken zur Förderung des Austauschs in den Themenbereichen Fachkräftegewinnung und -bindung

Der verstärkte Aufbau von Netzwerken mit den beteiligten Akteuren ist notwendig. Hierzu gehören die Vertreter von öffentlichen und freien Trägern, von Verbänden, von (Landes-) Verwaltung sowie von Fach- und Hochschulen.

3.4. Zugänge zum Berufsfeld öffnen

Maßnahmen, die den Zugang zu den Berufsfeldern öffnen:

3.4.1. Quereinstieg ermöglichen und durch Qualifizierung begleiten

Es sind Regelungen zur Möglichkeit des Quereinstiegs für Personen ohne einen sozialpädagogischen Fach- bzw. Hochschulabschluss und die (ggf.) Erlangung eines Fachkräftestatus für die einzelnen Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe zu prüfen und soweit fachlich als auch rechtlich möglich zu schaffen, anzupassen und/oder zu erweitern. Zugleich sind bedarfsgerechte Möglichkeiten der Nachqualifizierung durch das Land zu konzipieren und entsprechend bereitzustellen.

3.4.2. Ausschöpfung der Möglichkeiten, die § 72 SGB VIII eröffnet

§ 72 Absatz 1 SGB VIII regelt, dass in den Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe nur Personen beschäftigt werden dürfen, die „...sich für die jeweilige Aufgabe nach ihrer Persönlichkeit eignen und eine dieser Aufgabe entsprechende Ausbildung erhalten haben (Fachkräfte) oder aufgrund besonderer Erfahrungen in der sozialen Arbeit in der Lage sind, die Aufgabe zu erfüllen.“

Mit der „Fachlichen Empfehlung zu Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe“ vom 06.02.2023 wurden Kriterien zur Prüfung der Geeignetheit von Bewerbenden anhand von Schlüsselkompetenzen beschrieben. Diese Kriterien gelten sowohl für Personen, die über eine entsprechende Ausbildung verfügen (Fachkräfte) als auch für Personen, die aufgrund besonderer Erfahrungen in der sozialen Arbeit in der Lage sind, die Aufgaben zu erfüllen.

In dieser Fachlichen Empfehlung ist eine Beschreibung von Kriterien, anhand derer die „besonderen Erfahrungen in der sozialen Arbeit“ beurteilt werden können, offen geblieben. Da das Gesetz mit der Einfügung des Wortes „oder“ auch Bewerbenden ohne Fachkraftabschluss einen Zugang zu den Feldern der Kinder- und Jugendhilfe nicht verschließt, sofern jene „*aufgrund besonderer Erfahrungen in der sozialen Arbeit in der Lage sind, die Aufgaben zu erfüllen*“ sollte eine Beschreibung entsprechender Kriterien vorgenommen und Teil der Fachlichen Empfehlung werden.

Darüber hinaus ist eine „Bewertungsmatrix“ zu entwickeln, in die die Geeignetheitskriterien (d.h. die in der Fachlichen Empfehlung zu Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe beschriebenen Schlüsselkompetenzen) als auch die

1136 „besonderen Erfahrungen in der sozialen Arbeit“ einfließen. Anhand derer sol-
1137 len die Träger bezogen auf das Stellenprofil eine Einschätzung bezüglich der
1138 Geeignetheit und besonderen Erfahrung eines Bewerbers vornehmen können.
1139 Diese Matrix dient der Transparenz und dem Nachweis der Überprüfung der
1140 Voraussetzungen als auch der Nachvollziehbarkeit der Entscheidung sowohl
1141 trägerintern als auch gegenüber Dritten.

1142
1143 Die Bewertungsmatrix gibt den Trägern die eigenständige Möglichkeit - ausge-
1144 hend vom Stellenprofil - zu prüfen, inwieweit Bewerbende für die Erfüllung der
1145 Aufgaben geeignet sind und ob jene über die notwendigen besonderen Erfah-
1146 rungen verfügen.

1147 **3.4.3. Das Potential ausländischer Fachkräfte erschließen**

1148
1149 Die Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen sozialpädagogi-
1150 schen Berufsabschlüssen müssen überprüft, vereinfacht, beschleunigt und da-
1151 mit dem Bedarf in der Praxis angepasst werden (Zuständigkeit: EU, Bund).
1152 Ausländische Fachkräfte, die in das Tätigkeitsfeld einmünden möchten, benö-
1153 tigen i.d.R. Begleitmaßnahmen (z.B. Anpassungslehrgänge, Sprachförderung)
1154 für die Gleichwertigkeitsfeststellung und Anerkennung ausländischer Berufs-
1155 abschlüsse. Im beruflichen Alltag benötigen sie fachliche Begleitung und Un-
1156 terstützung.

1157 1158 **3.5. Standardanpassung**

1159 Maßnahmen, die eine Anpassung in den Standards zur Personalausstattung
1160 in den jeweiligen Leistungsbereichen erreichen, können zur Fachkräftegewin-
1161 nung beitragen.

1162
1163 Die Standards zur Personalausstattung für die unterschiedlichen Angebotsfor-
1164 men werden intern bzw. extern überprüft und ggf. bedarfsgerecht und fachlich
1165 angemessen angepasst. Im Ergebnis der Überprüfung kann es sein, dass wei-
1166 tere Personengruppen für eine Beschäftigung erschlossen bzw. der Einsatz
1167 von (zusätzlichem) Personal notwendig wird. Möglich sind dabei Anpassungen
1168 hinsichtlich des Personalschlüssels durch die Aufnahme weiterer Berufsgrup-
1169 pen in die notwendige Personalstruktur (Verwaltungskräfte, Hauswirtschafts-
1170 kräfte, Assistenzkräfte etc.). Daneben braucht es einer Festlegung und be-
1171 darfsweisen Anpassung von Fachkräftestandards (ggf. nach Angebotsformen
1172 und Zielgruppen differenziert), der Festlegung von Fallobergrenzen (z.B. im
1173 ASD der Jugendämter) und der angemessenen Personalbemessung als zent-
1174 rale Voraussetzung (ggf. durch Einschränkung der angebotenen Leistungen).

1175 1176 **3.6. Attraktivität des Berufs erhöhen**

1177
1178 Maßnahmen, die die Bedingungen für Fachkräfte in den genannten Arbeitsfel-
1179 dern verbessern:

1180 1181 **3.6.1. Vergütung verbessern**

1182
1183 Die Vergütungsstrukturen für sozialpädagogische und erzieherische Berufs-
1184 gruppen werden insgesamt für Arbeitnehmende verbessert. Grundlage für die
1185
1186

1187 Finanzierung ist der Nachweis der Anwendung eines einschlägigen Tarifver-
1188 trages. Erst eine transparente, nachvollziehbare und durch Nachweis belegte
1189 Verwendung der öffentlichen Finanzierung insbesondere in Bezug auf die Per-
1190 sonalkosten stellt eine Kostenerstattung sicher. Der Tarifvertrag für den Öff-
1191 fentlichen Dienst gilt dabei als wirtschaftlich und auskömmlich. Er ist als Maß-
1192 stab heranzuziehen. Dabei finden Besonderheiten der Tätigkeit wie Schicht-,
1193 Nachtdienst und Rufbereitschaften besondere Berücksichtigung. Aber auch
1194 die Arbeit mit besonders herausfordernden Zielgruppen muss sich in der Be-
1195 zahlung widerspiegeln. Insbesondere im Hinblick auf Tätigkeiten im Bereich
1196 der erzieherischen Hilfen sollte die Aufzählung bzw. Charakterisierung
1197 "schwieriger Tätigkeiten" (Protokollerklärung Nr. 12 zu S 12 TVÖD SuE) er-
1198 gänzt werden. Grundlegend geht es um die Gewährleistung einer tarifgerech-
1199 ten Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen, in der unter anderem die mögli-
1200 chen Differenzierungen nach Entgeltordnungen genutzt werden mit dem Ziel
1201 einer Vergütung entsprechend des Verantwortungsgrades (Gewährleistung
1202 der Garantenpflicht und hoheitliche Aufgaben im Bereich ASD) als auch einer
1203 differenziert adäquaten Vergütung im Bereich der erzieherischen Hilfen.

1204
1205 Generell müssen berufliche Vorerfahrungen bei einem Wechsel des Arbeitge-
1206 bers (Land, Kommune, freier Träger) und des Handlungsfeldes anerkannt wer-
1207 den und bei der Eingruppierung Berücksichtigung finden.

1208
1209 Ebenso sind Entlastungsstrategien für Mitarbeitende über 55 Jahre zu entwi-
1210 ckeln und zeitnah anzubieten. Zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit bis
1211 zum gesetzlichen Renteneintrittsalter wird angeregt, dass sich die Tarifpar-
1212 teien z. B. über zusätzliche Urlaubstage oder Arbeitszeitverkürzung mit Lohn-
1213 ausgleich verständigen.

1214 1215 **3.6.2. (Weiter-)Entwicklung moderner Arbeitszeitmodelle**

1216
1217 Arbeitszeitmodelle müssen zunehmend die veränderten Ansprüche von Be-
1218 schäftigten (z.B. gestiegener Wunsch nach Teilzeitmodellen, Auszeiten wie
1219 Sabbaticals oder vermehrtem mobilen Arbeiten, Austauschprogramme) be-
1220 rücksichtigen und diesen entsprechen. Dazu zählen auch die qualitativ fachli-
1221 chen Ansprüche (z.B. Betreuungskontinuität) sowie die Lebensphasen der Be-
1222 schäftigten (Vereinbarkeit von Familien- oder Pflegeverpflichtungen, Lebensal-
1223 ter etc.). Es besteht u.a. die Herausforderung, Arbeitszeitkonten grundlegend
1224 einzuführen und/oder neu zu denken. Ebenso werden zunehmend Stellenum-
1225 fänge flexibler ausgeschrieben werden.

1226 1227 **3.6.3. Aufstiegschancen und Durchlässigkeit sicherstellen**

1228
1229 Für die Beschäftigten sollten Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten beste-
1230 hen, die einen Verbleib in den Handlungsfeldern attraktiv machen. Förderlich
1231 sind transparente, monetär hinterlegte Karrierewege, die beispielsweise Funk-
1232 tionsstellen für Führungsaufgaben und mit zusätzlichen Ressourcen ausge-
1233 stattete Weiterentwicklungsmöglichkeiten (z.B. Stellen für spezialisierte Fach-
1234 erzieher und Facherzieherinnen) bieten.

1235
1236

3.7. Werbung/Öffentlichkeitsarbeit/(Berufs-)Marketing

Es sind Maßnahmen zu entwickeln, die auf Möglichkeiten einer Berufstätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe aufmerksam machen, die Außenwirkung des gesellschaftspolitischen Auftrages der Jugendhilfe stärken, sich als attraktiver Arbeitgeber bekannt machen, über die Berufsbilder aufklären und/oder Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen, z.B. Imagekampagnen auf Bundes-, Landes- oder Kommunalebene, Identifikation von Zielgruppen (u.a. Studieninteressierte, Ansprache von Eltern und weiteren Bezugspersonen von jungen Menschen, Fachkräfte), Nutzung verschiedener Medien und Formate, Öffentlichkeitsarbeit in Krisensituationen mit erklärendem Ansatz, Schulungen zu gelingender Krisenkommunikation.

Es wird darauf hingewiesen, dass mit dem Abschluss zur staatlich anerkannten Erzieherin bzw. zum staatlich anerkannten Erzieher der Titel „Bachelor Professional in Sozialwesen“ verbunden ist, dem Deutschen Qualifikationsniveau der Stufe 6 entspricht, sich damit auf gleichen Niveau mit dem „Meister-Abschluss“ im Handwerk befindet und den Zugang zum Studium an Hoch- und Fachhochschulen öffnet. Diese Niveaustufe beschreibt Kompetenzen, die zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet. Personen, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, verfügen über Kompetenzen zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld. Sie sind in der Lage, das eigene Handeln zu reflektieren, Führungsaufgaben zu übernehmen und eine berufliche Selbständigkeit zu ergreifen. Durch die generalistisch angelegte Ausbildungsstruktur sind sie für alle Arbeitsbereiche der Kinder- und Jugendhilfe geeignet.

4. Weitere Handlungsoptionen für die einzelnen Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe

4.1 Handlungsfeld der Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (§§ 22-26 SGB VIII)

Entsprechend der Stellungnahme des DJI e.V. und der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik vom 21.02.2022 (DJI, 2022) sollte der zurückgehende Personalbedarf in den Kindertageseinrichtungen aufgrund des rückläufigen Platzbedarfs in den nächsten Jahren genutzt werden, nachhaltig in eine Verbesserung des Personalschlüssels zu investieren, da rechnerisch mehr Absolventinnen und Absolventen mit einem adäquaten Fachschulabschluss zur Verfügung stehen, als zur Deckung des Personalbedarfs benötigt werden. Dies setzt voraus, dass

- die Ausbildungskapazitäten konstant gehalten werden
- die neu Ausgebildeten in den Kindertageseinrichtungen angestellt

1287 – das in den Kindergärten tätige Personal in der in diesem Papier beschrie-
1288 benen Weise gebunden wird.

1289
1290 Der gesetzlich vorgesehene Personalschlüssel sollte hinsichtlich einer sach-
1291 gerechten Einrechnung krankheitsbedingter Fehlzeiten geprüft und entspre-
1292 chend einer mehrjährigen Betrachtung angepasst werden.

1293
1294 Ebenso ist eine angemessene Freistellung von Leitungen für kleine Teams
1295 vorzusehen.

1296
1297 Neben bautechnischen Schritten zur Reduktion des Lärms sind auch organi-
1298 satorische und pädagogische Maßnahmen (z.B. Entzerrung von Stoßzeiten
1299 und eine Verteilung der Freispielphasen) in Erwägung zu ziehen (Thinschmidt,
1300 2010).

1301
1302 Für die Beschäftigten sind Ausstiegsmöglichkeiten in weitere Arbeitsfelder zu
1303 schaffen. Dafür bedarf es der Möglichkeit des Erwerbs von Zusatzqualifikatio-
1304 nen.

1305 1306 **4.2. Handlungsfeld der Kinder- und Jugendarbeit, Jugendverbandsarbeit,** 1307 **Jugendsozialarbeit und Schulsozialarbeit (§§ 11 bis 13a SGB VIII)**

1308
1309 Wie in anderen Handlungsfeldern bereits praktiziert, sollte interessierten Be-
1310 werbern mit einem Hochschulabschluss die Möglichkeit eröffnet werden, als
1311 Fachkraft eigenständig tätig werden zu können. Die Erarbeitung eines Kata-
1312 logs relevanter Erfahrungsbereiche und Entwicklung einer „Bewertungsmatrix“
1313 – wie im Kapitel 3.4 beschrieben – sind im Rahmen Fachlicher Empfehlung
1314 durch den Landesjugendhilfeausschuss vorzunehmen.

1315
1316 Darüber hinaus ist gleichzeitig die Etablierung von dauerhaften und situations-
1317 gerechten Angeboten einer Nachqualifikation für Quereinsteiger notwendig,
1318 die auch berufsbegleitend wahrnehmbar sein müssen, um ggf. einen sofortigen
1319 Berufseinstieg zu ermöglichen. Träger der Jugendarbeit/Jugendverbands-
1320 arbeit sollten an der Konzipierung solcher Fort- und Weiterbildungsmöglichkei-
1321 ten beteiligt, zumindest aber darüber informiert werden. Deren Finanzierung
1322 muss gesichert werden.

1323
1324 Die Anerkennung bzw. Nicht-Anerkennung als Fachkraft der Jugendhilfe be-
1325 darf zukünftig eines Anerkennungsverfahrens, Die Ausgestaltung dessen ist
1326 im Rahmen der Fachlichen Empfehlung durch den Landesjugendhilfeaus-
1327 schuss vorzunehmen.

1328
1329 Bei Trägern der freien Jugendhilfe, die in diesen Handlungsfeldern tätig sind,
1330 übt i.d.R. ein ehrenamtliches Aufsichtsgremium alle Pflichten und Rechte als
1331 Arbeitgeber aus. Dazu zählt u.a. ein Mindestmaß an fachlichem Wissen, um
1332 notwendige Voraussetzungen und die Geeignetheit von Personen, die sich auf
1333 eine hauptamtliche Stelle bewerben, einschätzen zu können. Damit dies stan-
1334 dardmäßig gewährleistet werden kann, ist zukünftig bei Bedarf eine einschlä-
1335 gige und zugleich für ehrenamtliche Vorstände zumutbare Qualifizierung zu
1336 konzipieren, in den verschiedenen Regionen Thüringens zu etablieren und
1337 entsprechend finanziell zu fördern.

1338
1339
1340
1341
1342
1343
1344
1345
1346
1347
1348
1349
1350
1351
1352
1353
1354
1355
1356
1357
1358
1359
1360
1361
1362
1363
1364
1365
1366
1367
1368
1369
1370
1371
1372
1373
1374
1375
1376
1377
1378
1379
1380
1381
1382
1383
1384
1385
1386
1387

Vor allem in diesen Handlungsfeldern sind die hauptamtlich Beschäftigten oftmals „Einzelkämpferinnen bzw. Einzelkämpfer“. Dies hat insbesondere zur Folge, dass

- der notwendige fachliche Austausch und ein Agieren im Team nicht möglich sind,
- bestimmte gesetzliche Anforderungen z.B. an den Kinder- und Jugendschutz nur unter Einbezug von neben- bzw. ehrenamtlichen Mitarbeitenden erfüllt werden können,
- eine Vertretung nicht sichergestellt werden kann und deshalb Angebote ersatzlos ausfallen,
- neben der (sozial-)pädagogischen Tätigkeit viele organisatorische und Verwaltungsaufgaben zusätzlich erledigt werden müssen, um überhaupt handlungsfähig zu bleiben.

Zur Erhöhung der Attraktivität derartiger Stellenprofile wird die Förderung regelmäßiger Supervision und Coaching angeregt.

Im Kontext einer Planungssicherheit und Personalsicherung werden Jugendförderungen nicht umhinkommen, personalwirtschaftliche Gegebenheiten in der Bedarfsfeststellung und Förderung stärker als bisher zu berücksichtigen. Hierunter zählt auch der Bedarf einer adäquaten Dynamisierung von Fördergeldern für die durch Tarif- und Stufensteigerungen kontinuierlich steigenden Personalkosten der Träger, die Angebote in diesen Handlungsfeldern vorhalten. Hierzu stehen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe in gemeinsamer Verantwortung und vor der gemeinsamen Herausforderung. Es wird angeregt, hierzu Regelungen in Verantwortung der Jugendhilfeplanung zu entwickeln.

Darüber hinaus sollten Trägern in diesen Handlungsfeldern zusätzliche Möglichkeiten in einschlägigen Förderrichtlinien eröffnet werden, um ihren Beschäftigten moderne und attraktive Rahmenbedingungen für ihre Tätigkeit anbieten zu können:

- zeitlich flexible und technische Möglichkeiten des mobilen Arbeitens
- Bereitstellung eines angemessenen Fort- und Weiterbildungsbudgets
- Nutzung von Dienstwagen, eines Job-Rads, eines Job-Tickets
- eine betriebliche Altersvorsorge und
- die Gewährung von Erholungsbeihilfen.

Die meisten Absolventinnen und Absolventen haben während ihrer Studienzzeit ein Stadtleben und deren vielfältige infrastrukturelle Vorteile schätzen gelernt sowie ausgiebig genutzt. Insbesondere für sie ist eine anschließende Berufstätigkeit im ländlichen Raum oftmals weniger attraktiv. Somit gestaltet es sich hier schwieriger, junge Fachkräfte zu finden und längerfristig zu halten. Ein Lösungsansatz könnte deshalb sein – wie bereits z.T. bei jungen Ärzten erfolgreich angewandt – Trägern eine höhere Förderung zu gewähren, um Fachkräften besondere Anreize für eine Selbstverpflichtung geben zu können, sich für eine mehrjährige Tätigkeit im ländlichen Raum zu verpflichten.

1388
1389
1390
1391
1392
1393
1394
1395
1396
1397
1398
1399
1400
1401
1402
1403
1404
1405
1406
1407
1408
1409
1410
1411
1412
1413
1414
1415
1416
1417
1418
1419
1420
1421
1422
1423
1424
1425
1426
1427
1428
1429
1430
1431
1432
1433
1434
1435
1436
1437

4.3. Handlungsfeld der Hilfen zur Erziehung/Inobhutnahmen, Eingliederungshilfen

Die Arbeitsfelder der Hilfen zur Erziehung müssen so finanziell ausgestattet werden, dass weder Eigenmittel notwendig noch unzumutbare wirtschaftliche Risiken die Existenz von Trägern von Einrichtungen und Diensten bedrohen. Dies trifft auch auf das Handlungsfeld der Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensberatung zu. Hier bedarf es zudem einer regelmäßigen Überprüfung der Personalkapazitäten und einer bedarfsgerechten personellen Ausstattung der Beratungsstellen. Für die Hilfen nach § 29 ff SGB VIII ist eine leistungsgerechtere Eingruppierung der Mitarbeitenden anzustreben.

Um dem akuten Personalmangel im Bereich der teilstationären und stationären Hilfen zu begegnen, ist eine praxisintegrierte Ausbildung zum Erzieher für diesen Bereich auf den Weg zu bringen. Zugleich sind durch das Land entsprechende Regelungen zur Refinanzierung der zu gewährenden Ausbildungsvergütung zu treffen.

Darüber hinaus sollten die Pflichtpraktika im Rahmen des Studiums/der Ausbildung in der Kinder- und Jugendhilfe als systemischer Teil der Ausbildung vergütet werden. Hierzu wird ein in Zuständigkeit des Landes aufzulegendes Landesprogramm für alle Handlungsfelder vorgeschlagen, welches eine strategische und daraus abzuleitende bedarfsgerechte Förderung in den einzelnen Handlungsfeldern ausweist und finanziell absichert.

Es sind alle Möglichkeiten für Quereinstiege auszuschöpfen. Neben einer Möglichkeit des Erwerbs einer berufsbegleitenden Qualifikation zum Quereinstieg für Bewerber mit Hochschulabschluss sind auch berufsbegleitende Qualifikationen zum Quereinstieg für Personen mit 10. Klasse oder vergleichbarem Realschulabschluss oder einer abgeschlossenen Berufsausbildung zu schaffen. Die Curricula für diese Kurse sind so zu gestalten, dass sie modular aufgebaut sind.

4.4. Handlungsfeld des Trägers der öffentlichen Jugendhilfe (Jugendamt)

Für die Verwaltung des Jugendamtes sind insbesondere eine aufgabengerechte Personalbemessung sowie eine schnellere Besetzung freier Stellen wichtig. Es wird angeregt, bei einem hohen befristeten Teilzeitvolumen arbeitsorganisatorisch eine temporäre Stellenbesetzung der zusammengefassten fehlenden Stellenanteile vorzunehmen (z. B. durch einheitliche Befristungszeiträume).

Neben der Fachkräftegewinnung geht es auch darum, die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der tätigen Mitarbeiterschaft durch angemessene Rahmenbedingungen sicherzustellen. Dabei genießt die Besonderheit der Arbeit von Fachkräften im ASD im Rahmen der Garantenstellung für den Schutz der Kinder und Jugendlichen in Verbindung mit persönlicher strafrechtlicher Haftung besondere Priorität. Neben geeigneten Räumlichkeiten (Wahrung Datenschutz, Beratungsräume), technischer Ausstattung wie Dienst-Handy (Erreichbarkeit), Tablet oder Notebook (effiziente Dokumentation, räumliche Flexibili-

1438 tät) und Zugriff auf Dienstfahrzeuge (Kinderschutzmeldungen prüfen, Inobhut-
1439 nahmen durchführen) sind ausreichend finanzielle Mittel für Supervision, Fort-
1440 bildung und Coaching notwendig.

1441

1442

4.5. Handlungsfeld der Förderung der Erziehung in der Familie

1443

1444

Neben der unter Punkt 2 beschriebenen Sicherung eines gesunden und lang-
1445 fristigen Verbleibens der Fachkräfte im Handlungsfeld und den unter Punkt 3
1446 aufgezeigten Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung sind insbesondere
1447 durch kleinere Einrichtungen auch Möglichkeiten der überregionalen Rekrutie-
1448 rung von Fachkräften zu erschließen.

1449

1450

1451

1452

1453

1454

1455

1456

1457

1458

1459

1460

1461

1462

1463

1464

1465

1466

1467

1468

1469

1470

1471

1472

1473

1474

1475

1476

1477

1478

1479

1480

1481

1482

1483

1484

1485

1486

1487

1488

1489
1490
1491
1492
1493
1494
1495
1496
1497
1498
1499
1500
1501
1502
1503
1504
1505
1506
1507
1508
1509
1510
1511
1512
1513
1514
1515
1516
1517
1518
1519
1520
1521
1522
1523
1524
1525
1526
1527
1528
1529
1530

Quellen:

1. Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung „Fachkräftestrategie 2021 bis 2025“
2. Auswertung der BA-Beschäftigungsstatistik zum „Internationalen Tag der Jugend“, am 12. August 2020.
3. Erwerbspersonenvorausberechnung auf Basis der 2. regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung des Thüringer Landesamtes für Statistik, 2022.
4. Fachliche Empfehlung des Landesjugendhilfeausschusses Thüringen zur Fachkräftesicherung und Qualifizierung in der Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen, 2012
5. Positionspapier der AGJ zum Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe“, 2011
6. Erwerbspersonenvorausberechnung auf Basis der 3. regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung des Thüringer Landesamtes für Statistik, 2023
7. Fuchs-Rechlin, Kirsten, Beruflicher Verbleib von fachschul- und hochschulqualifizierten Fachkräften, 2019
8. Meiner-Teubner, Christiane u.a.: Personalbedarfsprognose für Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe und ausgewählte Bereiche der Schule im Land Brandenburg (Kurzfassung), 2019
9. Rauschenbach u.a.: Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnungen für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2030 Teil 1: Kinder vor dem Schuleintritt, 2020
10. Grgic, Mariana: Expertise Abschätzung dauerhaft ausscheidender tätiger Personen in Kindertageseinrichtungen und stationären Hilfen zur Erziehung, 2019
11. Landes, Benjamin: Erfahrungen mit dem Bugwellen-Effekt im ASD, JAmt 2011, 238
12. Firmino, Bauknecht: Entwicklung, Ausmaß und Determinanten der psychischen und emotionalen Erschöpfung bei Erzieherinnen und Erziehern, 2022, S. 195ff
13. Stellungnahme des DJI e.V. und der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik (2022)
14. Bauknecht, Wesselborg: Psychische Erschöpfung in sozialen Interaktionsberufen von 2006 bis 2018 2022, S. 328ff).
15. Drößler u.a.: Absolvent:innenbefragung der Ausbildungsgänge für sozial-/heilpädagogische Fach- und Hochschulqualifikationen in Sachsen, 2021
Zentrum für Forschung, Weiterbildung und Beratung an der ehs Dresden gGmbH
16. Thinschmidt, M.: Belastungen am Arbeitsplatz Kindertagesstätte – Übersicht über zentrale Ergebnisse aus vorliegenden Studien. In: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (Hrsg.) Ratgeber Betriebliche Gesundheitsförderung im Sozial- und Erziehungsdienst. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Frankfurt am Main, S. 17-26
17. SRF Kultur Sternstunde Philosophie, 2022, Hartmut Rosa: Zeit, unsere kostbare Ressource
18. Kalicki, Bernhard: Stellungnahme des Deutschen Jugendinstitutes e.V. und der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik zum Antrag „Fachkräftemangel ind Thüringer Kindertageseinrichtungen und Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) im Freistaat Thüringen als baustein zur Erziehergewinnung an Kindertageseinrichtungen“ der Fraktion der CDU – Vorlage 7/2883 – im Anhörungsverfahren des Ausschusses für Bildung, Jugend und Sport des Thüringer Landtags, München 2022