

V2 Dem Fachkräftemangel im Bereich der sozialpädagogischen Berufe entgegenwirken

Gremium: 3. Landesdelegiertenrat

Beschlussdatum: 07.09.2024

Tagesordnungspunkt: TOP 5 Anträge Verschiedenes

Antragstext

1 **Antrag der Landesarbeitsgemeinschaft Kinder, Jugend und Familie von Bündnis 90/Die Grünen Brandenburg**

2 **Antrag:**

3 Der Landesdelegiertenrat möge beschließen:

- 4 1. **Beschluss des Positionspapiers:** Das von der Landesarbeitsgemeinschaft Kinder, Jugend und Familie erarbeitete Positionspapier „Fachkräftemangel im Bereich der sozialpädagogischen Berufe: Kita – Hort – Hilfen zur Erziehung – Soziale Arbeit – Beratungsstellen“ wird in den weiteren Gremien von Bündnis 90/Die Grünen Brandenburg beraten und beschlossen.
- 5 2. **Handlungsleitende Funktion:** Das Positionspapier soll in die zukünftige politische Arbeit einfließen und als handlungsleitendes Dokument für die Entwicklung und Umsetzung politischer Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel im Bereich der sozialpädagogischen Berufe dienen.
- 6 3. **Veröffentlichung:** Das Positionspapier wird veröffentlicht, um eine breite Öffentlichkeit für die Problematik des Fachkräftemangels zu sensibilisieren und um Unterstützung für die vorgeschlagenen Maßnahmen zu mobilisieren.

7 **Positionspapier**

8 **Fachkräftemangel im Bereich der sozialpädagogischen Berufe:**

9 **Kita – Hort – Hilfen zur Erziehung – Soziale Arbeit - Beratungsstellen**

10 **Präambel**

11 Der Fachkräftemangel im Berufsfeld der Sozialpädagogik hat ein eklatantes Ausmaß angenommen. Laut einer aktuellen Studieⁱ des Instituts der Deutschen Wirtschaft sind die Sozialarbeit und Sozialpädagogik sowie die frühkindliche Bildung und die Hilfen zur Erziehung, die Berufsfelder mit der größten Fachkräftelücke in Deutschland.

12 Jüngst veröffentlichten Wissenschaftler*innen aus den Bereichen der Bildung und Erziehung im Kindesalter einen Brandbriefⁱⁱ, in dem sie ihre Sorge vor einem Kollaps der Systeme zum Ausdruck brachten.

13 Angesichts des fortwährenden und wachsenden Fachkräftemangels und der Überbelastung des vorhandenen Personals, deutliche Anzeichen dafür sind – neben der kurzen Verweildauer von Berufsanfänger*innen im Beruf – der seit mehreren Jahren überproportional hohe Krankenstand aufgrund psychischer Erkrankungen, befürchten die Wissenschaftler*innen zudem eine Beschleunigung der Abwärtsspirale der Qualität. Die aktuelle Situation widerspreche aus ihrer Sicht den Rechten und Grundbedürfnissen von Kindern. Unter den jetzigen Bedingungen liefen wir laut der wissenschaftlichen Expertise Gefahr, dass sich Kindertageseinrichtungen von Lern- und Lebensorten für Kinder und Familien wieder zu reinen Aufbewahrungsstätten zurückentwickeln würden.

14 Auf verschiedenen politischen Ebenen gibt es inzwischen Reaktionen. So haben die KMK und die JFMK auf einer gemeinsamen Sitzungⁱⁱⁱ im Oktober 2023 beschlossen, gemeinsam Lösungsansätze zu erarbeiten, um mehr Fachkräfte für Jugendhilfe und Schule zu gewinnen.

15 Einzelne Bundesländer gehen dabei voran, oft auf Initiative von Jugendministerinnen von B90/Die Grünen. Vor einem Jahr hat Josefine Paul^{iv} die Diskussion für eine Fachkräfteoffensive in den Sozial- und Erziehungsberufen in NRW gestartet.

16 Schleswig-Holstein setzt auf Initiative von Aminata Touré eine „Fachkräfte-Stärken-Strategie“^v um, die darauf abzielt mit kurz-, mittel- als auch langfristigen Maßnahmen, die Fachkräftesituation in der Kindertagesbetreuung zu verbessern.

17 Während sich die Bundesländer schon seit längerem im Wettbewerb untereinander um Lehrerinnen und Lehrer befinden, der unter anderem durch eine höhere Eingruppierung von Grundschullehrer*innen in vielen Bundesländern bestritten wird, zeichnet sich schon jetzt ab, dass die Länder sich in einem vergleichbaren

Wettbewerb um Sozialarbeiter*innen und Erzieher*innen befinden werden.

18 Brandenburg wird es dabei aufgrund seiner besonderen Lage schwer haben, sich zu behaupten.

19 Einerseits übt die verfestigte und verbreitete fremden- und minderheitenfeindliche Grundstimmung in Brandenburg wenig Anziehungskraft auf jene Fachkräfte aus, die Brandenburg gewinnen möchte. Im Gegenteil, so entschlossen sich beispielsweise die beiden Lehrer*innen, die den rechtsextremen Alltagsterror an ihrer Schule in Burg/Spreewald öffentlich machten, aufgrund von Anfeindungen und mangelnder Unterstützung dazu, ihren Lebens- und Arbeitsort zu wechseln. Hoffnungsfroh stimmt allerdings, dass sich in Reaktion auf die Correctiv-Berichterstattung über das Geheimtreffen von AfD-Politikern, Neonazis und finanziert starken Unternehmern in einem Potsdamer Hotel im November 2023 im ganzen Land und in vielen Städten Brandenburgs ein zivilgesellschaftlicher Protest formierte und zahlreiche Demonstrationen gegen Rechtsextremismus stattfanden.

20 Andererseits liegen die Regionen im Speckgürtel im direkten Wettbewerb mit Berlin um die vorhandenen und neu ausgebildeten Fachkräfte. So besteht ja bei weitem keine Garantie, dass in Brandenburg ausgebildete Fachkräfte auch in diesem Bundesland arbeiten werden, wovon aber die Fachkräftemodellrechnung^{vi} 2023 für das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg des MBJS still hoffend auszugehen scheint. Trotzdem liegt laut der Modellrechnung das rechnerische Personaleinstellungsangebot in den kommenden Jahren (bis 2026) unter dem Einstellungsbedarf. Bemerkenswert ist, dass von den etwa 2000 Fachkräften, die laut der Rechnung jährlich das Arbeitsfeld verlassen, nur etwa ein Viertel in Altersrente geht. Drei Viertel aber das Arbeitsfeld temporär oder dauerhaft verlassen.

21 All dies verdeutlicht, dass Brandenburg besondere Anstrengungen unternehmen muss, um zukünftig die vorhandenen Fachkräfte im Arbeitsfeld zu halten und Neue zu gewinnen. Wir fordern deshalb die Umsetzung eines Bündels von kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen, um die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass sich die Situation nicht immer weiter verschlechtert.

22 Bei der Umsetzung der Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels ist in Brandenburg ein deutlich schnelleres Tempo gefragt. Bereits 2020 legte der Landes-Kinder- und Jugendausschuss (LKJA) ein Empfehlungspapier^{vii} vor, das Antworten auf die Herausforderungen des Fachkräftemangels in der Kinder- und Jugendhilfe enthielt. Darin forderte der LKJA ein Landesprogramm zur Fachkräftegewinnung in der Kinder- und Jugendhilfe, das schwerpunktmäßig eine Ausweitung und verbesserte Attraktivität der Ausbildung einforderte. Ein solches Landesprogramm gibt es bis heute nicht. Im Ausschuss für Bildung, Jugend und Sport fand im März 2023 ein Fachgespräch^{viii} zur Ausbildungs- und Fachkräftesituation in Kita, Kinder- und

Jugendhilfe statt, mit dem Ziel der Ausgestaltung eines konkreten Maßnahmepaketes. Auch diese Fachkräfteoffensive lässt weiter auf sich warten. **Wir fordern deshalb die Verabschiedung eines Landesprogramms mit folgenden Maßnahmen:**

23 **Kurzfristige Maßnahmen:**

- 24 - Den Abbau von finanziellen Zugangsbarrieren zu den Ausbildungsgängen: Schulgeldfreiheit für alle Auszubildenden in der Kinder- und Jugendhilfe – unabhängig von der Schularbeit, Alter der Auszubildenden sowie Qualifikationstyp und -gefüge. Die bisherigen Schulgelder müssen ab dem Schuljahr 2024/25 vom Land Brandenburg übernommen werden. Berlin tut dies bereits seit 2016/17^{ix}. Diesen Wettbewerbsnachteil um junge Nachwuchsfachkräfte muss das Land umgehend abstellen.
- 25 - Wir fordern den Ausbau von Studienplätzen für den Bereich der fröhkindliche Bildung, Erziehung und Entwicklung sowie für den Bereich der Sozialen Arbeit zu intensivieren.
- 26 - Außerdem gilt es den Ausbau von Fachschulplätzen für sozialpädagogische Ausbildungsgänge voranzutreiben, wobei insbesondere die Möglichkeiten der tätigkeitsbegleitenden Ausbildung ausgeweitet werden sollen. Aufgrund ihrer Vergütung ist es für die Auszubildenden ein attraktiver Weg des Berufseinstiegs.
- 27 - Um Ausbildungsplätze in ländlichen Räumen zu sichern, regen wir an, dass im Einzelfall auch kleinere Klassen an den Fachschulen gebildet werden können und keine Ausbildungswilligen abgewiesen werden müssen.
- 28 - Wir wollen die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieher*in hin zu einer vergüteten dualen Ausbildung entwickeln. Das Qualifikationsniveau DQR 6 muss erhalten bleiben.
- 29 - Landesweites Programm zur offensiven Werbung von Fachkräften: Das Land Brandenburg und die Kommunen sollten eine breit angelegte und gut wahrnehmbare Werbekampagne starten. Ziel der Kampagne muss sein, die Entscheidung des Einzelnen für eine Ausbildung zum*r staatlich anerkannten Erzieher*in oder für ein Studium der Sozialarbeit/ Sozialpädagogik zu erleichtern.
- 30 - Ausländische Abschlüsse anerkennen – Seiteneinstieg erleichtern: Die Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse muss erleichtert werden. Spracherwerb und gegebenenfalls erforderliche Weiterqualifizierung dieser Fachkräfte soll berufsbegleitend laufen und durch ausreichende Stundenermäßigung abgesichert werden. Sie sollen zudem das Recht und die Pflicht zur Weiterbildung erhalten.

- 31 - Verbindliche Mentoringprogramme und verbindliche Fortbildungsvereinbarungen sollen der Qualitätsentwicklung und -sicherung dienen. Vorerfahrungen im sozialpädagogischen Bereich sollten bei Übernahme im Ausbildungsbetrieb berücksichtigt werden.
- 32 - Leitungen brauchen eine angemessene Anerkennung Ihrer Tätigkeit und müssen für ihre Aufgabe vollkommen vom Dienstplan des Teams einer Kindertagesstätte freigestellt werden. Auch stellvertretende Leitungen brauchen anteilige Freistellungen, um Leitungen zu unterstützen und sie entsprechend zu vertreten. Leitungen aller Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe brauchen Entlastung von Verwaltungstätigkeiten. Es muss ein eigenes Berufsbild etabliert werden, verbunden mit qualifizierenden Angeboten, einer systematischen Einarbeitung und der Möglichkeit, sich kontinuierlich fort- und weiterzubilden. Zugangsvoraussetzung für die Qualifizierung als LeiterIn muss sein, dass jemand bereits als pädagogische Fachkraft tätig war.
- 33 - Erhalt und Sicherung einer 100%igen Fachkraftquote: Die Idee Fachkräftelücken mittelfristig mit Ergänzungskräften zu füllen, die aufgrund fehlender Qualifikation keine alleinige Verantwortung z.B. für die Betreuung von Kindergruppen übernehmen dürfen, bewährt sich schon jetzt nicht. Träger der Kinder- und Jugendhilfe setzen auf Fachkräfte gem. dem Fachkräftegebot, auch deshalb, da die vorhandenen Fachkräfte deutlich signalisieren, dass Ergänzungskräfte keine erhoffte Entlastung bringen, sondern mehr Zeit für Begleitung brauchen. Die Finanzierungsstrukturen dürfen dabei keinen Anreiz bieten, Ergänzungskräfte statt Fachkräften einzustellen.
- 34 - Gleichzeitig benötigt es in den aktuellen Zeiten des akuten Fachkräftemangels weiterhin Möglichkeiten, motivierte Menschen mit persönlicher Eignung einzusetzen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Qualifizierungsprogramme mit dem Ziel einer Anerkennung als Fachkraft durchlaufen. Diese Qualifizierungsprogramme und erforderliche Praxisbegleitsysteme sind weiter auszubauen.
- 35 - Zeiten für notwendige pädagogische Arbeit anerkennen und Berechnungsgrundlagen für Personalschlüssel anpassen: Im fröheren Bildungsbereich sollten mindestens 25 % für unmittelbare pädagogische Arbeit (Vor- und Nachbereitung, Elterngespräche, Teamsitzungen ...) verbindlich anerkannt werden. Die Personalbemessung muss dabei verbindlich für alle Betreuungsumfänge - auch für die langen Betreuungszeiten - geregelt werden. Sie muss den verschiedenen (Förder-)Bedarfen des Kindes folgen und insbesondere Ausfallzeiten der Fachkräfte durch Krankheit, Urlaub und Weiterbildung berücksichtigen.
- 36 - Im Bereich der Hilfen zur Erziehung braucht es eindeutige Empfehlungen bzw. Rechtsverordnungen für Rahmenbedingungen, die eine kinderrechtsorientierte Ausstattung ermöglichen und sichern.

37

Mittelfristige Maßnahmen:

38

- Pflicht zum Flächentarifvertrag für alle Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe: Wir fordern das Land auf, einen rechtsverbindlichen Rahmen für die Einhaltung tariflicher Standards bei allen Trägern von Tageseinrichtungen für Kinder und Jugendliche zu vereinbaren und durchzusetzen. Denn Tariflohn gilt bei weitem nicht für alle Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst. Die Bezahlung bei freien Trägern ist sehr unterschiedlich und liegt mitunter weit unter den tariflichen Standards. Weil die Träger durch die öffentlichen Zuwendungsgeber oft unzureichend ausfinanziert werden, führt das häufig dazu, dass am Geld für das Personal gespart wird. Um die Attraktivität des Berufsbildes zu steigern, ist es unbedingt notwendig, dass gleiche Arbeit nicht weiterhin unterschiedlich bezahlt wird.

39

- Gesundheitsfachkräfte sind als Präventionsfachkräfte im Rahmen von körperlichen, psychischen Krankheitsbildern bei Lehrkräften, pädagogischen Fachkräften und Schülerinnen, Schülern zu verstetigen.

40

Langfristige Maßnahmen:

41

- Ziel sollen flexible Arbeitszeitmodelle sein. Dazu gehören Möglichkeiten wie Arbeitszeitkonten oder eine vier - Tage Woche. Bei allen Modellen sind die Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen zu berücksichtigen. Um neue Fachkräfte zu gewinnen und Angestellte im Beruf zu halten, benötigen wir besondere Maßnahmen, die die Attraktivität des Berufsfeldes deutlich erhöhen und dazu beitragen, dass sich die Erholungsphasen für die Beschäftigten verlängern. Der Sozial- und Erziehungsdienst muss versuchen mit dieser Maßnahme dem Wunsch einer Mehrheit der Arbeitnehmer*innen in Deutschland entsprechen, eine bessere Work-Life-Balance anzubieten.

42

i Hickmann, Helen; Koneberg, Filiz, Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken. IW-Kurzbericht 67/2022. <https://www.iwkoeln.de/studien/helen-hickmann-filiz-koneberg-die-berufe-mit-den-aktuell-groessten-fachkraefteluecken.html>

43

ii Koordination des Appells Prof. Dr. Klaus Fröhlich-Gildhoff, Zentrum für Kinder- und Jugendforschung an der Evangelischen Hochschule Freiburg. <https://www.evhn.de/hochschule/aktuelles/news/das-kita-system-steht-vor-dem-kollaps-ueber-100-wissenschaftlerinnen-und>

44

iii

https://mbjs.brandenburg.de/aktuelles/pressemitteilungen.html?news=brandenburg_06.c.824800.de

45 [iv](https://www.mkjfafi.nrw/auftakt-der-fachkraefteoffensive-den-sozial-und-erziehungsberufen)

46 [v](https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/K/kita/fachkraefte_staecken_stategie.html?nn=b796c26b-d9ce-4e49-a032-7e552e6933b8)

47 [vi](#) Ministerium für Bildung, Jugend und Sport Brandenburg, Fachkräftemodellrechnung für das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg. Stand vom 16. August 2023.

48 [vi](#) Landes-Kinder und- Jugendausschuss Brandenburg (LKJA), Antworten auf die Herausforderungen des Fachkraftmangels in der Kinder- und Jugendhilfe – Empfehlungspapier des Landes-Kinder- und Jugendausschuss Brandenburg.
<https://mbjs.brandenburg.de/kinder-und-jugend/akteure-der-kinder-und-jugendhilfe/landes-kinder-und-jugendausschuss.html>

49 [vii](#) Landtag Brandenburg, Ausschuss Bildung, Jugend und Sport, E-ABJS 7/43.

50 [ix](#) Zu den finanziellen Auswirkungen auf den Landshaushalt von Berlin vergleiche die Antwort auf die im Abgeordnetenhaus Berlin gestellte „Schriftliche Anfrage Nr. 19/16854“ vom 27. September 2023 über Finanzierung und Absolvent*innen der Fachschulen für Sozialpädagogik.