

Die Senatorin für Kinder und Bildung

Die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport

Bremen, 18.01.2022
Dr. Janna Wolff
Sabine Hauptmann
Rolf Diener

Lfd. Nr.: 02/22 LJHA

**Bericht
für die Sitzung des Landesjugendhilfeausschusses am 03.02.2022**

TOP 5

Bericht Fachkräftesicherung

A. Problem

Dem Landesjugendhilfeausschuss ist zuletzt am 17.06.2021 aus der Koordinierungsgruppe Fachkräftemangel berichtet worden. Auftrag der Arbeitsgruppe ist die Bearbeitung des Themenkomplexes Fachkräfte in den erzieherischen und sozialpädagogischen Berufsfeldern. In den Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe (Tagesbetreuung, Kinder- und Jugendförderung, Hilfen zur Erziehung) besteht nach wie vor ein großer Fachkräftemangel insbesondere bei den Berufen der Erzieher:innen und der Sozialarbeiter:innen/-pädagog:innen.

Dabei gestaltet sich der Mangel in den Feldern sehr differenziert. Während in der Kindertagesbetreuung nach wie vor eine Ausbauentwicklung mit einem damit verbundenen Zuwachs an benötigten Fachkräften stattfindet, resultiert der Bedarf in den Feldern der Kinder- und Jugendförderung und der Hilfen zur Erziehung/der Eingliederungshilfe für junge Menschen im Wesentlichen aus dem Ersetzen der durch Fluktuation ausscheidenden Mitarbeiter:innen.

Entsprechend der unterschiedlichen Herausforderungen und Dynamiken werden die jeweiligen Handlungsfelder auch methodisch unterschiedlich bearbeitet. Die Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt, differenziert nach Handlungsbereichen sowie nach Maßnahmen der Fachkräftegewinnung und Maßnahmen der Fachkräftesicherung. Dabei steht die Berufsgruppe der Erzieher:innen im Bereich der Kindertagesbetreuung stark im Fokus, auch wenn es sich hier um eine generalistische Aus-/Weiterbildung handelt, die einen professionellen Einsatz auch in weiteren Handlungsfeldern ermöglicht.

B. Lösung

I. Maßnahmen der Fachkräftegewinnung

1. Fachkräftegewinnung im Bereich der Kindertagesbetreuung

Bei der Gewinnung von Fachkräften für den Bereich der Kindertagesbetreuung ist zunächst relevant, (a.) möglichst viele Menschen für die Aus- bzw. Weiterbildung zum/zur Erzieher:in zu motivieren und diese dann (b.) erfolgreich zum Abschluss „staatlich anerkannte:r Erzieher:in“ zu begleiten.

Ein weiterer Ansatzpunkt liegt (c.) darin, bereits einschlägig vorqualifizierte Menschen aus dem In- und Ausland über Quereinstiegs-Programme für den Bereich der Kindertagesbetreuung zu gewinnen.

a. Einstieg in die Aus-/Weiterbildung zum/zur Erzieher:in

Maßnahmen der Attraktivierung

- Mit dem Ziel, die Fachschüler:innen in der Weiterbildung zum/zur Erzieher:in finanziell zu unterstützen, wurde in der Stadtgemeinde Bremen im Herbst 2020 die von Beginn an als einmalige „Brücken-Maßnahme“ konzipierte *Bildungsprämie* angeboten.

Die Gewährung der durch Mittel des Gute-Kita-Gesetzes finanzierten Bildungsprämie (monatlich 300 Euro für Fachschüler:innen in der Vollzeitausbildung sowie 200 Euro für diejenigen in der Teilzeitausbildung) war an die Unterzeichnung eines Bindungsvertrages geknüpft, in dem sich der/die Fachschüler:in bereit erklärt, zeitnah nach Abschluss der fachschulischen Ausbildung das Anerkennungs-jahr in der Stadtgemeinde Bremen zu absolvieren sowie unmittelbar im Anschluss an die staatliche Anerkennung für zwei Jahre bei einem Träger der Kindertagesbetreuung beziehungsweise der Ganztagsbetreuung für Schulkinder in der Stadtgemeinde Bremen tätig zu sein.

Die Bildungsprämie wird aktuell von über 140 Fachschüler:innen der öffentlichen Fachschulen in Anspruch genommen. Die Maßnahme Bildungsprämie wurde zum Ausbildungsjahr 2021/22 durch das Angebot jährlicher, zweckgebundener Pauschalleistungen („Digitalisierungspauschale“ und „Mobilitätspauschale“) abgelöst. Bestehende Verträge über die Bildungsprämie behalten jedoch ihre Gültigkeit.

- Analog wurde in der Stadtgemeinde Bremerhaven ergänzend zum Regelprogramm ein *Stipendiaten-Modell* eingeführt, das die Teilnehmenden für die Dauer von 24 Monaten mit 500 Euro monatlich unterstützt. Auch diese Leistung ist an einen Bindungsvertrag gebunden und wurde durch die Pauschalleistungen abgelöst.
- Um Fachschüler:innen in der Weiterbildung zum/zur Erzieher:in eine maximale finanzielle Unterstützung zukommen zu lassen, wurde in enger Abstimmung auf die Vorgaben des

Aufstiegs-BAföG, eine weitere Maßnahme konzipiert: die beiden *zweckgebundenen Pauschalleistungen für „Mobilität“ und „Digitalisierung“*.

Diese Leistungen von insgesamt 1.500 Euro können jedes Jahr zu Beginn des Ausbildungsjahres beantragt werden, unabhängig davon, ob die Weiterbildung neu begonnen oder fortgesetzt bzw. ob sie in Vollzeit oder in Teilzeit absolviert wird.

Von den insgesamt knapp 560 Antragsberechtigten der drei öffentlichen Fachschulen im Land Bremen haben 514 die Pauschalleistungen beantragt. Dies entspricht einer Quote von 92%. Das im Dezember 2021 ausgezahlte finanzielle Volumen für diese Maßnahme beläuft sich auf rund 780.000 Euro, bereitgestellt aus Mitteln des Gute-Kita-Gesetzes.

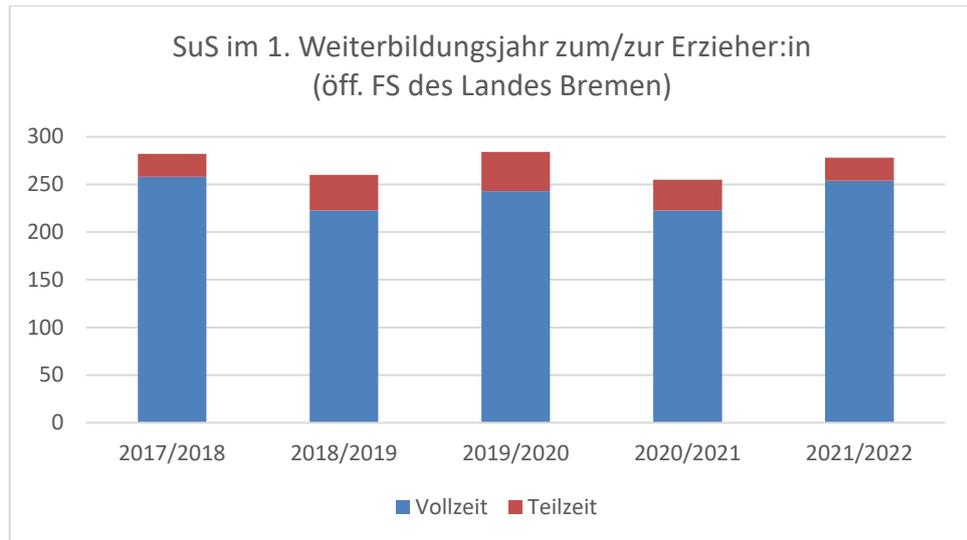
- Um sowohl die finanziellen Unterstützungsoptionen (Pauschalleistungen und Aufstiegs-BAföG) zu bewerben als auch, um die attraktiven Aspekte des Berufs des Erziehers und der Erzieherin hervorzuheben, wurde in 2021 die *Kampagne „Mach Dein Ding“* gestartet. Es handelt sich hierbei um eine online basierte Kommunikationsstrategie, die in Zusammenarbeit mit der SKB, den öffentlichen Fachschulen und den Trägervertreter:innen entwickelt wurde.

Seit Onlinestellung der Website www.mach-dein-ding-bremen.de im Juni 2021 haben mehr als 900 Interessierte die Seite besucht und sich über die Weiterbildung zum/zur Erzieher:in an einer der Fachschulen in Bremen und Bremerhaven informiert.

Über Facebook und Instagram lag die Reichweite bis Dezember 2021 bei ca. 6.200 Kontakten. Ein Social-Media-Team zur weiteren Bewerbung verschiedener Maßnahmen und auch Standorte befindet sich im Aufbau.

Besetzte Schulplätze im 1. Weiterbildungsjahr zum/zur Erzieher:in

Die Zahl der zum 1. Weiterbildungsjahr an den öffentlichen Fachschulen des Landes Bremen besetzten Schulplätze entwickelte sich in den vergangenen fünf Jahren wie folgt:



Das leichte Absinken der Zahlen zum Schuljahr 2018/19 hängt sehr wahrscheinlich mit der Einführung des Modell-Projekts der Praxisintegrierten Ausbildung (PiA) an dem privaten Institut für Berufs- und Sozialpädagogik (ibs) zusammen.

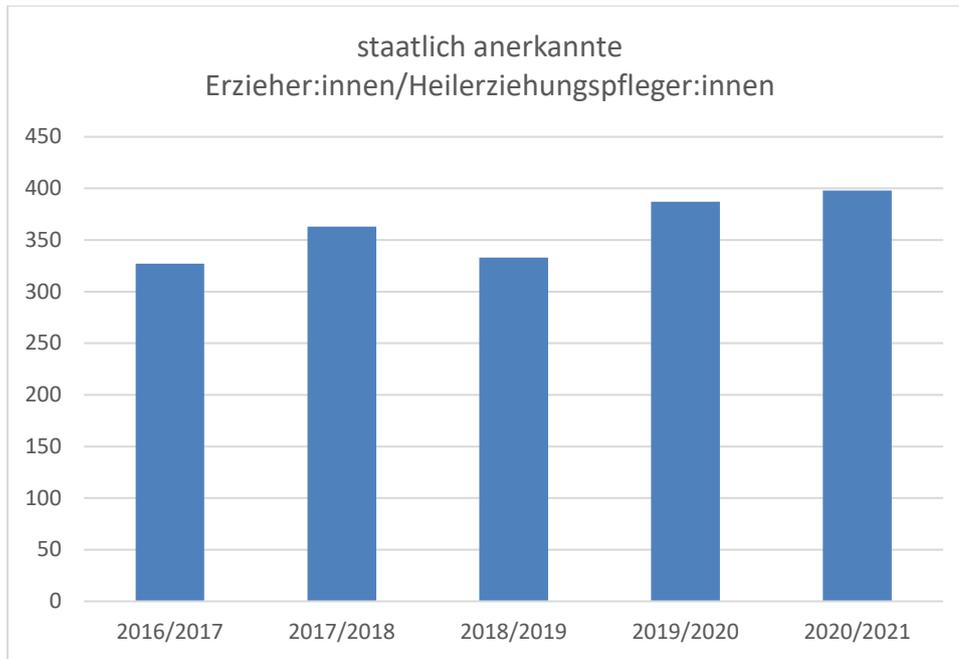
Der Anstieg der Zahlen zum Schuljahr 2021/22 um knapp 14% ist in einem relevanten Ausmaß auf die Einführung und Bewerbung finanzieller Unterstützungsmaßnahmen zurückzuführen (siehe Punkt 1.a).

Absolvent:innen der Weiterbildung zum/zur Erzieher:in

Das Ausbildungsjahr 2020/21 haben an den öffentlichen Fachschulen des Landes Bremen insgesamt 226 Personen als „staatlich geprüfte:r Erzieher:in“ abgeschlossen, von denen 24 diese Weiterbildung in Teilzeit absolvierten.

b. Abschlüsse der staatlichen Anerkennung sozialpädagogischer Berufe

Während die Zahl der staatlich anerkannten Sozialarbeiter:innen über die vergangenen fünf Jahre leicht rückläufig ist (auf 83 im Jahr 2020/21), ist für die Berufsgruppe der Erzieher:in/ Heilerziehungspfleger:in ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen.



Die Veränderung von 327 Absolvent:innen im Erhebungsjahr 2016/17 auf 398 Absolvent:innen im Erhebungsjahr 2020/21 entspricht einer Steigerung von rund 22%.

Diese positive Entwicklung resultiert einerseits aus dem erfolgreichen Modell-Projekt der Praxis-integrierten Regelausbildung (PiA) an dem privaten Institut für Berufs- und Sozialpädagogik (ibs), über das im Sommer 2021 insgesamt 50 Personen den Abschluss als staatlich anerkannte:r Erzieher:in erlangten.

Andererseits ist der Anstieg an ausgebildeten Erzieher:innen auf die unterschiedlichen Quereinsteigs-Maßnahmen zurückzuführen, die in den letzten zwei bzw. drei Jahren entwickelt und umgesetzt wurden.

c. Quereinsteigs-Programme

- Die auch offiziell als *Quereinsteiger-Programm* gestartete Maßnahme wurde in intensiver Zusammenarbeit mit Trägern und dem Paritätischen Bildungswerk Bremen (PBW Bremen) entwickelt. Sie richtet sich an einschlägig vorqualifizierte Personen, die innerhalb von neun Monaten derart weiterqualifiziert werden, dass sie nach erfolgreicher Abschlussprüfung als Gruppenleitung in einer Kindertageseinrichtung eingesetzt werden können. Das Programm wird aus Mitteln des Gute-Kita-Gesetzes finanziert und ist entsprechend dessen Laufzeit bislang bis Sommer 2022 befristet.

Insgesamt haben 34 Personen die Qualifizierungsmaßnahme in 2020/21 bereits abgeschlossen; weitere 41 Personen befinden sich aktuell in diesem Programm.

- Das ebenfalls der Kategorie „Quereinstieg“ zugeordnete Programm *Gewinnung und Qualifizierung ausländischer Fachkräfte aus Spanien* richtet sich an in Spanien bereits ausgebildete Fachkräfte, die den Beruf des Erziehers / der Erzieherin in Deutschland ausüben möchten.

Das Programm ist derart angelegt, dass die spanischen Fachkräfte berufsbegleitend innerhalb von ca. 14 Monaten sowohl das Sprachniveau B2 als auch die Gleichstellung zum/zur staatlich geprüften Erzieher:in erreichen und über das Verfahren der Anrechnung von Praxiszeiten im direkten Anschluss das Kolloquium zum/zur staatlich anerkannten Erzieher:in ablegen können.

Im Jahr 2020 konnten insgesamt 41 spanische Teilnehmer:innen für das Programm „Spanische Fachkräfte“ gewonnen werden. Im Februar 2021 folgten weitere 16 und im Oktober 2021 weitere 25 Anmeldungen für diese Maßnahme.

2. Fachkräftegewinnung im Bereich Hilfen zur Erziehung und Jugendförderung

In den Bereichen Hilfen zur Erziehung (HzE) und Jugendförderung sind inzwischen unterschiedliche Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung initiiert und umgesetzt worden:

- In einer UAG der AG 78 HzE ist eine fachliche Handreichung zur Einhaltung des Fachkräftegebots nach § 72 SGB VIII und zur Fachkräftegewinnung und –sicherung in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe nach §§ 19, 34, 35a, 42/42a SGB VIII sowie den Fachdiensten der Hilfen zur Erziehung nach §§ 27 ff SGB VIII entwickelt und verabschiedet worden, um Fachkräfte mit gleichwertigen Qualifikationen einsetzen zu können.
- Zudem sind Nachqualifizierungs- und berufsbegleitende Weiterbildungsbedarfe für Neu- und Quereinsteiger:innen benannt und qualifiziert worden, auch vor dem Hintergrund der Fachkräfteentwicklung aufgrund der Bedarfe während des Aus- und anschließenden Rückbaus im Bereich der Begleitung der unbegleiteten minderjährigen Ausländer:innen, da gerade in diesem Feld eine große Zahl an Quereinsteiger:innen gewonnen werden konnte.
- An der Hochschule Bremen konnten die Kapazitäten im Studiengang Soziale Arbeit durch die Einrichtung eines Dualen Studiengangs sowie eines Masterstudiengangs erweitert werden.
- In Bremerhaven ist ab 2022 ein Studiengang Sozialpädagogik/Sozialarbeit geplant.
- Die Kooperation mit der Hochschule Bremen ist z.B. über die jährliche Praxismesse intensiviert worden. Parallel sind die Kontakte mit anderen Hochschulen (z.B. Vechta) verstärkt worden

- Im Bereich der Kinder- und Jugendförderung konnten ab 2020 Mittel zur Finanzierung von Stellen für Sozialpädagog:innen im Anerkennungsjahr bei den freien Trägern der Kinder- und Jugendförderung in Höhe von 200.000 EUR p.a. in den Haushalt eingestellt werden.
- Es werden verstärkt überregionale Plattformen zur Personalakquise genutzt (z.B. das Fachkräfteportal der AGJ [Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe] oder die Homepage der AGJAE [Arbeitsgemeinschaft der Jugendämter der Länder Niedersachsen und Bremen]).

Für die Folgejahre werden sich die Fachkräftebedarfe aufgrund der sich erweiternden Anforderungen durch die SGB VIII-Reform sowohl quantitativ als auch qualitativ (Inklusion) noch einmal verändern. In der Summe wird von einem leicht erhöhten Gesamtbedarf ausgegangen. Eine Präzisierung wird in den nächsten Jahren auf der Basis der noch zu konkretisierenden Umsetzungsschritte der Reform gemeinsam mit der LAG FW und den freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe erfolgen müssen.

II. Maßnahmen der Fachkräftesicherung: Bedarfe und Perspektiven

Vor dem Hintergrund der hohen Fluktuationsentwicklungen sowohl im Bereich der Kindertagesbetreuung als auch im Bereich der Hilfen zur Erziehung und Kinder- und Jugendförderung gilt, neben den Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung auch die Maßnahmen der Fachkräftesicherung auszubauen. Hierbei sind nach Alter und Qualifikation differenzierte Bedarfserhebungen ebenso relevant wie Arbeitsplatzanalysen und der Einsatz von Instrumenten der Personalentwicklung.

1. Fachkräftesicherung im Bereich Kindertagesbetreuung: Perspektiven

a. Bedarfsprognose

Die letzte Bedarfsprognose wurde 2019 erstellt. Hierbei wurde zwar nach Qualifikation differenziert, jedoch nicht die Altersstruktur berücksichtigt. Aktuell wird die systematische Zusammenführung und zentrale Vorhaltung aller relevanten Daten vorbereitet, um präzise Bedarfsprognosen – auch in Hinblick auf die Bedarfe, die sich durch den ab 2026 geltenden Rechtsanspruch auf schulische Ganztagsbetreuung ergeben – bereitstellen zu können.

b. Verbleibstudie

Die Zahl der Fachkräfte, die ihre Ausbildung zum/zur Erzieher:in jährlich mit der staatlichen Anerkennung im Land Bremen abschließen entspricht fast 10% des gesamten, in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung sozialpädagogischen Personals (Bertelsmann 2021¹). Dennoch bleiben die Bedarfe hoch und in der Folge Stellen unbesetzt.

Um den Verbleib der Fachkräfte nach ihrer Ausbildung nachzuvollziehen und um zu erfahren, welche Gründe sie ggf. bewegen, um entweder Bremen oder auch das Berufsfeld zu verlassen, startet in 2022 eine auf das Land Bremen angelegte Verbleibstudie.

Aus den Ergebnissen dieser Studie sollen Handlungsoptionen für den Bereich der Fachkräftesicherung abgeleitet, entwickelt und umgesetzt werden.

c. Qualifizierungsoffensive on the Job

Vor dem Hintergrund frei gewordener „Gute-Kita-Gelder“ werden aktuell weitere Maßnahmen für das Land Bremen geprüft, um (a) zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen und (b) bereits tätige Fachkräfte weiterzubilden und damit an den Standort Bremen zu binden.

Vorgeschlagen wird ein Angebot an Einrichtungen der Kindertagesbetreuung, durch das diese gezielt bewährtem Personal (Sozialpädagogische Assistent:innen (SPA)/ Kinderpfleger:innen) eine attraktive Entwicklungsperspektive bieten können: die berufsbegleitende Weiterqualifizierung zum/zur Erzieher:in im Rahmen einer bezahlten Freistellung im bestehenden Beschäftigungsverhältnis.

Durch ein solches Angebot soll vor allem eine weitere Zielgruppe erreicht werden: die bereits mehrjährig in ihrem Beruf tätigen Sozialpädagogischen Assistent:innen und Kinderpfleger:innen, denen eine Weiterqualifizierung zum/zur Erzieher:in ohne finanzielle Einbußen aktuell nicht möglich ist.

Zugleich soll das Angebot der „Qualifizierungsoffensive on the job“ den Einrichtungsleitungen/Trägern als Maßnahme der Personalentwicklung und somit der Fachkräftebindung dienen.

d. Der Bremer Fachkräfte-Zug

Am 2. Juli 2021 fand die Auftakt-Veranstaltung zum „Bremer Fachkräfte-Zug“ statt. In dieser Runde kommen zweimal jährlich Vertreter:innen unterschiedlichster Institutionen zusammen (bisher: Verwaltung, Arbeitnehmerkammer, Bundesagentur für Arbeit, Träger-Vertretungen, GPR), um „auf kurzem Weg“ Ideen auszutauschen.

¹ www.laendermonitor.de/fileadmin/files/laendermonitor/basisdaten/basisdaten_hb.pdf (letzter Zugriff 04.01.2021)

Der Fokus soll auch hier perspektivisch darauf beruhen, wie einerseits ausgebildete Fachkräfte für den Arbeitsort Bremen gewonnen und andererseits bereits eingestiegene Fachkräfte gehalten werden können.

Sehr zentral sollen hier auch Antworten auf die Frage entwickelt werden, wie sich Wertschätzung auch anders als monetär ausdrücken lässt. Darüber hinaus werden aber auch Aspekte der Arbeitsplatzgestaltung sowie allgemeine Anreizstrukturen diskutiert.

2. Bedarfsprognose und Fachkräftesicherung im Bereich Hilfen zur Erziehung und Kinder- und Jugendförderung

Für die Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe außerhalb der Tagesbetreuung ist, zunächst für die Kommune Bremen, auf der Basis der Daten des statistischen Landesamtes als Auswertung der zweijährlichen Personalmeldungen eine Bestandsaufnahme des vorhandenen Personals durchgeführt und in der AG Jugendhilfeplanung am 14.12.2021 präsentiert worden. Es erfolgte eine Differenzierung auf der Grundlage der jeweiligen beruflichen Qualifikation sowie der Altersstruktur. Die Träger sind aufgefordert worden, die präsentierten Ergebnisse noch einmal zu plausibilisieren. Insbesondere soll zu folgenden Prüffragen Stellung genommen werden:

- Sind die Daten plausibel oder gibt es an der einen oder anderen Stelle beispielsweise noch falsche Zuordnungen?
- Ist die angenommene Fluktuation von 10 % p.a. in den einzelnen Arbeitsfeldern realistisch?
- Gibt es weitere Aktivierungspotenziale durch die Reduzierung der Teilzeit bzw. die Erhöhung der durchschnittlichen Arbeitszeit?
- In welchen Bereichen gibt es sogenannte Kompromissbesetzungen, d.h. Einstellung von Personen, welche nicht über die eigentlich erforderliche Qualifikation verfügen?
- Benennung der Anzahl der Zugänge und der Zahl der in Bremen ausgebildeten neuen MAB sowie Benennung von Möglichkeiten von Attraktivitätssteigerungen.

Für die weiteren Planungen soll der Fokus auf den in dem Arbeitsfeld wesentlichen Qualifikationen Sozialpädagog:innen/-arbeiter:innen sowie Erzieher:innen liegen. Die übrigen beruflichen Qualifikationen spielen entweder eine eher untergeordnete Rolle oder freie Stellen mit diesen Qualifikationen lassen sich nach den Erfahrungen der letzten Jahre ohne größere Schwierigkeiten besetzen.

Ausgehend von den vorgestellten Daten wird als Arbeitshypothese davon ausgegangen, dass folgende Bedarfe bestehen.

- a. Von der Altersstruktur sind bei den Erzieher:innen 50 Mitarbeitende älter als 55 Jahre, bei den Sozialpädagog:innen/-arbeiter:innen 352 Mitarbeitende älter als 55 Jahre. Hier

wird davon ausgegangen, dass p.a. linear jeweils 10% dieser Mitarbeitenden aus Altersgründen ausscheiden, d.h. p.a. 5 Erzieher:innen sowie 35 Sozialpädagog:innen/-arbeiter:innen.

- b. In den unterschiedlichen Bereichen wird zunächst außerhalb der altersbedingten Fluktuation unter a) von einer Fluktuation von durchschnittlich 10% der Kräfte p.a. ausgegangen. Weiterhin wird davon ausgegangen, dass ca. die Hälfte dieser Fluktuation innerhalb des Berufsfeldes erfolgt und sich hier die Ab- und Zugänge in etwa die Waage halten. Bei der anderen Hälfte handelt es sich um Mitarbeitende, die das Berufsfeld komplett verlassen (Wechsel des Berufs, Aufstieg, Erziehungszeit, Reduzierung von Arbeitszeit, etc.). Als zusätzlich zu gewinnende Bedarfe werden jeweils 5% der jeweiligen Berufsgruppe angenommen.

In den Felder Hilfen zur Erziehung und Kinder- und Jugendförderung waren im Jahr 2020 insgesamt 1.551 Mitarbeitende mit der Qualifikation Sozialpädagogik/-arbeit beschäftigt sowie 361 Mitarbeitende mit der Qualifikation Erzieher:in. Ausgehend von den o.g. Annahmen ergeben sich daraus folgende Bedarfe:

Qualifikation	Mitarbeitende 2020	> 55 Jahre	Bedarf bei 5% Netto-Fluktuation	altersbedingte Abgänge	Gesamtbedarf p.a.
Sozialpädagogik/-arbeit	1.551	352	78	35	113
Erzieher:in	361	50	18	5	23

Für die Stadtgemeinde Bremen werden die Maßnahmen in den unterschiedlichen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe in der übergreifenden AG78 „Jugendhilfeplanung“ zusammengeführt.

Die Bedarfserhebung für Bremerhaven muss noch erfolgen. Hier wird von ähnlichen Größenordnungen in Bezug auf die Größe der Kommune ausgegangen.

Sobald alle Daten und daraus resultierende Handlungsbedarfe und Maßnahmen aus beiden Stadtgemeinden vorliegen, soll dem LJHA abschließend berichtet werden.

C. Beschlussvorschlag

Der Landesjugendhilfeausschuss nimmt den Bericht zur Kenntnis.