

Jugendsozialarbeit

→ aktuell

Nummer 218
Juni 2023

Sehr geehrte Leser*innen,

dieses Editorial schreibe ich unter dem Eindruck eines Gesprächs zur Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAOA), an dem ich gerade teilgenommen habe. Es wurde über viele Details der Vergabe, der Trägersauswahl und der praktischen Umsetzung einzelner Elemente diskutiert. Für Manches gab es Lösungen, für Anderes wurden Ideen entwickelt.

Die Frage, die mich bei der ganzen Diskussion nicht losgelassen hat: Wie schaffen wir es eigentlich, in den kommenden Jahren die Standardelemente von KAOA überhaupt umzusetzen? Alle Partner*innen in diesem System sind vom Fachkräftemangel betroffen: Schulen haben nicht ausreichend Personal, um die Stundentafel abdecken zu können; Unternehmen fehlen die Mitarbeiter*innen, die Schüler*innen in der Berufsfelderkundung oder in Praktika anleiten könnten; Träger und Einrichtungen ziehen sich personalbedingt aus der Potentialanalyse oder anderen Bausteinen zurück. „Kürzen oder Streichen ist nicht das Ziel!“ lautete die Botschaft an mich. Schließlich gehe es darum, dass junge Menschen ihren Weg ins Berufsleben finden.

Der Fach- und Arbeitskräftemangel trifft uns alle. Gegenseitige Schuldzuweisungen helfen nicht weiter. Lassen Sie uns den Mut haben, Angebote kritisch zu hinterfragen und neu auszurichten. Lassen Sie uns gemeinsam die Startchancen junger Menschen gestalten.

Ich wünsche Ihnen eine erholsame Sommerzeit.



Stefan Ewers
Geschäftsführer

Müssen wir mit dem Mangel leben?

Stefan Ewers

Die schwarz-grüne Landesregierung hat sich in ihrem „Zukunftsvertrag“ vorgenommen, dem Mangel an Fach- und Arbeitskräften in dieser Legislaturperiode mit Entschiedenheit entgegen zu treten. Gleich mehrere Fachkräfteoffensiven sind daher im Koalitionsvertrag vorgesehen: eine Fachkräfteoffensive für das Handwerk, eine Fachkräfteoffensive für die Planungs- und Bauwirtschaft, eine in der frühkindlichen Bildung, eine für die Jugendämter, eine Personaloffensive in der Jugendhilfe, eine Fachkräfte- und Qualitätsoffensive im Bereich des schulischen Ganztags sowie eine Fachkräfteoffensive für Unternehmen und öffentliche Verwaltungen. Außerdem denkt und handelt die Landesregierung global:

„Wir werden (...) eine weltweite nordrhein-westfälische Fachkräfteoffensive mit der Kampagne ‚Neue Chancen NRW‘ starten“.¹

Eigentlich ist das alles nur EINE Fachkräfteoffensive, die in den verschiedenen Bereichen von Wirtschaft und Industrie, Handel und Handwerk, Sozialwesen und Verwaltung wirken und aktiv den dort herrschenden Mangel an Fach- und Arbeitskräften bekämpfen soll. Dabei gilt es, sowohl an vielen unterschiedlichen Stellschrauben zu drehen, als auch Rahmenbedingungen zu ändern und neu auszuhandeln.

Mangel vor allem im Sozialbereich

Im Kurzbericht Nr. 67 des Instituts der Deutschen Wirtschaft von August 2022 zeigen Helen Hickmann und Filiz Koneberg, in welchen Berufen die größten Fachkräftelücken bestehen:

„Unter den zehn Berufen mit den größten Fachkräftelücken sind fünf dem sozialen beziehungsweise dem Gesundheitssektor zuzuordnen.“

Diese Fachkräfte fehlen überall dort, wo Menschen persönliche Begleitung für die Lösung sozialer Probleme benötigen.

Dazu zählt die Berufsgruppe der Sozialarbeit und Sozialpädagogik, in der es im Jahresdurchschnitt 2021/2022 die größte Fachkräftelücke gab (...). Der Fachkräftemangel an sozialpädagogischen Expertinnen und Experten erreicht inzwischen einen traurigen Rekord: Von den bundesweit knapp 26.500 offenen Stellen gab es für knapp 20.600 keine passend qualifizierten Arbeitslosen – so groß war der Mangel nie zuvor. Diese Fachkräfte fehlen beispielsweise bei der Berufseinstiegsbegleitung, in der Schulsozialarbeit, in Jugend-, Kinder- und Altenheimen oder in der Suchtberatung, also überall dort, wo Menschen persönliche Begleitung für die Lösung sozialer Probleme benötigen. Tätigkeitsfelder, die in der Corona-Pandemie noch wichtiger geworden sind.²

Darüber hinaus ist festzustellen: Es sind in der Regel klassische Männer- bzw. Frauenberufe, die wir in dieser „Top Ten“ finden – also Berufe, in denen das jeweils andere Geschlecht deutlich weniger vertreten ist. Während der Fachkräftemangel in diesen Berufen teilweise Rekordniveau erreicht, macht die Geschlechterverteilung in diesen Berufen deutlich, dass es anscheinend bisher nicht gelungen ist, Bewerber*innen gleichermaßen für diese Berufe zu gewinnen. Hickmann und Koneberg weisen folgerichtig darauf hin, dass diese Situation dazu führen kann, dass Neueinstellungen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in diesen Berufen auch künftig deutlich erschwert werden. Um solche Geschlechterklischees bei der Berufswahl aufzubrechen, schlagen Hickmann und Koneberg vor, diesen möglichst schon bei der Berufsorientierung in den Schulen entgegen zu wirken. Förderlich wären darüber hinaus die Steigerung der eigenen Attraktivität als Arbeitgeber bzw. als Branche sowie zielgruppenspezifische und gendergerechte Ansprache und Förderung. Weitere Instrumente wären ihrer Ansicht nach eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder indem man es Eltern ermöglicht, mehr Stunden zu arbeiten oder früher aus der Elternzeit zurückzukehren. Angesichts des demographischen Wandels benötigen wir aber, ihrer Ansicht nach, neben dem Schöpfen inländischer Potenziale, auch mehr qualifizierte Zuwanderung.

Mangel als Chance

Marcel Fratzscher, Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, benennt bereits 2021 bei ZEIT Online vier Gründe, wieso der Arbeitskräftemangel unserem

Land einen wichtigen Modernisierungsimpuls geben könnte:

1. Der Mangel an Arbeitskräften erhöhe, seiner Ansicht nach, die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer*innen und damit ihre Löhne. Die aktuellen Entwicklungen im Rahmen der Tarifvereinbarungen und Tarifstreitigkeiten unterstreichen diese These. Wo Unternehmen bestimmte Arbeitsplätze nicht durch Maschinen oder automatisierte Prozesse ersetzen können, werden sie so investieren wollen, dass ihre Arbeitskräfte produktiver werden und sich somit die höheren Löhne und Arbeitskosten rechnen.

„Ein Wegfall bestimmter Arbeitsplätze – häufig solche, die sehr mechanisch und körperlich anspruchsvoll sind – muss per se nicht schlecht sein, wenn die betroffenen Menschen anderswo bessere und besser bezahlte Arbeit finden. Genau dies ist die Erfahrung mit der Einführung des Mindestlohnes 2015: Die höheren Löhne haben zu einer Reallokation von Beschäftigten hin zu produktiveren und besser bezahlten Arbeitsplätzen und Unternehmen geführt und netto so gut wie keine Beschäftigung gekostet.“³

2. Die Wertschätzung für bestimmte Berufe, die besonders stark von einem solchen Mangel betroffen sind, verändere sich. Mit dem Hinweis auf die Pflegeberufe will Fratzscher deutlich machen, dass gerade personennahe und persönliche Dienstleistungen, wie eben in den Pflegeberufen, in Deutschland schlecht entlohnt waren und sind. Durch den Fachkräftemangel in der Pflege hätten sich dort die Löhne erhöht und die Arbeitsbedingungen verbessert. Daraus schließt er, dass der Fachkräftemangel zu einer gesteigerten Wertschätzung, besseren Löhnen und Arbeitsbedingungen führt. Infolgedessen geht er davon aus, dass sich zukünftig mehr Menschen gerade für Arbeitsplätze entscheiden werden, die gesellschaftlich unabdingbar sind.

3. Ein Arbeits- und Fachkräftemangel erhöhe die Lohnquote. In Zukunft werde ein größerer Anteil der Wertschöpfung in unserem Land wieder den Arbeitnehmer*innen zugute kommen und weniger den Anteilseigner*innen der Unternehmen. Für viele Menschen bedeuteten höhere Löhne nicht nur einen höheren Lebensstandard und mehr Sicherheit. Höhere Löhne würden auch den Konsum anschieben, das Wachstum stärken und den Wohlstand sichern helfen. Ein weiterer Effekt ist es laut Fratzscher, dass dadurch die soziale Polarisierung bei Einkommen und Vermögen zwar nicht umgekehrt, zumindest aber gestoppt würde und sich einigen Menschen

wieder neue Chancen eröffnen.

4. Schlussendlich erzielt der Staat aufgrund der Lohnentwicklung und der steigenden Wirtschaftsleistung auch höhere Steuereinnahmen. Da mehr Menschen in Arbeit und Beschäftigung sind, werden die Sozialsysteme entlastet und soziale Transferleistungen sinken. Mit diesem Geld könne der Staat sich auf die verbleibenden Herausforderungen fokussieren und habe damit bessere Chancen, diese auch erfolgreich zu bewältigen.

Bessere Arbeitsplätze, mehr Wertschätzung, höhere Lohnquote und mehr Steuereinnahmen – das sind laut Fratzscher also die positiven Seiten des Arbeitskräftemangels. Wirtschaft und Politik sollten diesen als Chance verstehen, um die dringend notwendige Modernisierung der Wirtschaft voranzutreiben. Dies fördere die Wettbewerbsfähigkeit sowie den sozialen Zusammenhalt unserer Gesellschaft.

Apropos: Pflege

Die Arbeitnehmerkammer Bremen hat zusammen mit der Arbeitskammer des Saarlandes, dem Institut Arbeit und Technik der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen in Kooperation mit der Ruhr-Universität Bochum, gefördert durch die Hans Böckler-Stiftung 2022, unter dem Titel „Ich pflege wieder, wenn...“ eine Potentialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften durchgeführt. Die Analyse zeigt eindeutig, dass es vor allem passende Arbeitsbedingungen sind, die Pflegekräfte dazu animieren würden, wieder in ihren „alten“ Beruf zurückzukehren. Unter den zehn wichtigsten Arbeitsbedingungen finden sich einige, die auch in Feldern sozialer Arbeit förderlich sind: Fairer Umgang unter Kolleg*innen; Vorgesetzte, die wertschätzend und respektvoll sowie sensibel für die jeweiligen Arbeitsbelastungen sind; bedarfsgerechte Personalbemessung; mehr Zeit für menschliche Zuwendung.

Laut der Analyse stünden mindestens 300.000 Vollzeit-Pflegekräfte in Deutschland zur Verfügung, wenn die Arbeitsbedingungen entsprechend geändert würden. Was wäre also nötig?

1. Ausreichend Zeit für eine gute Pflege
2. Angemessene Bezahlung
3. Verlässliche Arbeitszeiten

4. Förderung einer wertschätzenden Führungskultur und Kollegialität
5. Erhöhung der Wiedereinstiegsmotivation
6. Schaffung geeigneter Finanzierungsgrundlagen

„Viele Pflegefachkräfte wären bereit, in ihren Beruf zurückzukehren oder ihre Stunden zu erhöhen, wenn sie dort eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorfinden würden. Ohne Zweifel gibt es nicht das eine „Patentrezept“, denn bessere Arbeitsbedingungen erfordern mehr Pflegepersonal und anderherum: Um mehr Pflegepersonal gewinnen zu können, braucht es eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Entscheidend ist, die Negativspirale aus problematischen Arbeitsbedingungen und daraus folgendem Aussteigen aus dem Beruf oder Stundenreduzierungen entgegenzuwirken und Pflegekräfte stattdessen zur Stundenerhöhung und Rückkehr in den Pflegeberuf zu motivieren. Dabei können etwa Verbesserungen bei der Bezahlung (...) oder eine veränderte Führungskultur realisiert werden, ohne, dass schon mehr Personal vorhanden ist. Am wichtigsten scheint indes, den Rückkehrwilligen und Aufstockungsbereiten glaubhaft zu vermitteln, dass es einen Plan und auch das Geld gibt, um Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen personell angemessen auszustatten. Dies muss einhergehen mit Arbeitsbedingungen, die es Pflegekräften ermöglicht, gesund und den eigenen berufsfachlichen Ansprüchen entsprechend zu arbeiten.“⁴

Und nun?

Der Organisationsberater Hendrik Epe empfiehlt angesichts des Fachkräftemangels den Verantwortlichen in der Sozialwirtschaft: „Hört auf, zu suchen!“⁵ Ich möchte hier nicht alle acht Thesen, die er in seinem Blogbeitrag unter diesem Titel ausformuliert hat, wiedergeben. Einige Aspekte können uns aber meiner Ansicht nach dennoch zum Nachdenken – und vielleicht auch zum Handeln – anregen:

Seiner Ansicht nach werden wir zukünftig nicht mehr alle Angebote und Dienstleistungen aufrechterhalten können, wenn dazu keine ausreichende Anzahl an Mitarbeiter*innen zur Verfügung steht. Wir werden Angebote einstellen müssen.

Wir sind herausgefordert, unser Angebotsportfolio kritisch in den Blick zu nehmen

Die positiven Seiten des Arbeits- und Fachkräftemangels laut Fratzscher: Bessere Arbeitsplätze, mehr Wertschätzung, höhere Lohnquote und mehr Steuereinnahmen.

Es gilt hinzuschauen, wahrzunehmen und neue Möglichkeiten für wirksame Angebote ebenso wie für die Neugestaltung von funktionalen Strukturen und Prozessen zu testen.

und genau abzuwägen, ob die Leistungen in der bereitgestellten Art und Weise weiterhin angeboten werden müssen. Dabei hat sich diese Abwägung laut Epe nicht nur an monetären Kennzahlen, sondern auch an der gewünschten Wirkung des Angebots zu orientieren.

Allein die Reduzierung des Angebotsportfolios kann aber nicht die Lösung sein: Es bedarf Innovationen. Aber nicht nur die großen, bahnbrechenden, krassen sollten wir vor Augen haben. Auch das kleine Neue, das, was viele vielleicht als „normal“ erachten. Es gelte, hinzuschauen, wahrzunehmen und neue Möglichkeiten für wirksame Angebote ebenso wie für die Neugestaltung von funktionalen Strukturen und Prozessen zu nutzen.

Was haben Sie in den letzten Jahren neu gestaltet? Warum ist das gelungen? Und wie können welche Innovationen dazu führen, wirkungsvoller zu arbeiten?

Ihm falle in vielen Organisationen auf,

„dass diese zwar von Innovation sprechen und auch willig sind, neue Wege zu gehen. Einen Prozess jedoch, wie aus einer Idee eine Innovation werden kann, haben wenige Organisationen.“⁶

„Daran zu glauben, dass sich kurzfristig etwas an der Quantität der gut ausgebildeten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt ändert, ist so aussichtsreich, wie daran zu glauben, dass wir den Welthunger mit fünf Broten und zwei Fischen beenden. Die wundersame Fachkräftevermehrung wird kurz- und mittelfristig nicht stattfinden.“⁷

(Nicht nur) Für die Träger und Einrichtungen der Jugendsozialarbeit heißt es also, Angebote zu überprüfen, sich gegebenenfalls auch von Angeboten zu trennen – wohl wissend, dass damit immer auch eine Form der Unterstützung benachteiligter junger Menschen weniger zur Verfügung steht. Es heißt aber auch, nach neuen und erfolgreichen Wegen und Formen zu suchen und sich auch gegenüber den Fördergebern kritisch mit den derzeitigen Rahmenbedingungen auseinanderzusetzen. Ein Träger kann seine Fachkräfte nur dann angemessen entlohnen, wenn die Fördermittel auch in einem entsprechenden Umfang zur Verfügung gestellt werden: Die aktuelle Situation in der Schulsozialarbeit zeigt auf dramatische Weise, dass hier noch ein erheblicher Entwicklungsbedarf besteht.

Gleichzeitig ist der Mangel an Fachkräften im sozialen Bereich auch hausgemacht: Durch den bestehenden Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz sowie den Rechtsanspruch

auf einen Ganztagsplatz im Primarbereich wird ein Bedarf an Fachkräften generiert, dem keine ausreichenden Ausbildungskapazitäten gegenüberstehen. Wir werden in den kommenden Jahren Wege finden müssen, mit dem Mangel umzugehen. Die Rahmenbedingungen Sozialer Arbeit müssen neu ausgehandelt werden. Vielleicht wird daraus ja, um an Fratzscher anzuschließen, eine Modernisierung der Sozialen Arbeit. Das Potential wäre da.

Quellennachweis:

¹ Zukunftsvertrag für Nordrhein-Westfalen. Koalitionsvereinbarung von CDU und GRÜNEN 2022–2027; Düsseldorf 2022, S. 102, https://www.cdu-nrw.de/sites/www.neu.cdu-nrw.de/files/zukunftsvertrag_cdu-grune.pdf, abgerufen am 23.06.2023

² Hickmann, Helen / Koneberg, Filiz, 2022, Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken, IW-Kurzbericht, Nr. 67, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/helen-hickmann-filiz-koneberg-die-berufe-mit-den-aktuell-groessten-fachkraefteluecken.html>, abgerufen am 23.06.2023

³ Fratzscher, Marcel: Wieso ein Fachkräftemangel auch gut für Deutschland sein kann, https://www.diw.de/de/diw_01.c.825120.de/nachrichten/wieso_ein_fachkraeftemangel_auch_gut_fuer_deutschland_sein_kann.html, abgerufen am 23.06.2023

⁴ Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.): „Ich pflege wieder, wenn ...“ Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften; 2022, S. 19f., https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Rente_Gesundheit_Pflege/Bundesweite_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Kurzfassung.pdf, abgerufen am 23.06.2023

⁵ https://www.ideequadrat.org/fachkraeftemangel-in-der-sozialwirtschaft-ideen-loesungen/#elementor-toc_heading-anchor-12, abgerufen am 23.06.2023

⁶ Ebd.

⁷ Ebd.

IMPRESSUM

jugendsozialarbeit aktuell
c/o LAG KJS NRW
Kleine Spitzengasse 2 - 4
50676 Köln
E-MAIL: aktuell@jugendsozialarbeit.info
WEB: www.jugendsozialarbeit.info

jugendsozialarbeit aktuell (Print)
ISSN 1864-1911
jugendsozialarbeit aktuell (Internet)
ISSN 1864-192X

VERANTWORTLICH: Stefan Ewers
REDAKTION: Franziska Schulz
DRUCK/VERSAND: SDK Systemdruck Köln

