

Ein anderer Zugang zur Fachkräftedebatte

Thesenpapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ¹

Die Kinder- und Jugendhilfe befindet sich gegenwärtig in einer extrem angespannten Situation. Auf der einen Seite ist sie unter dem Vorzeichen zunehmend restriktiver finanzieller Rahmensetzungen und eines überwiegend fiskalisch motivierten Reformbedarfs Adressatin einer sich verschärfenden Debatte über die Zukunft des Sozialstaats geworden und sieht sich mit einer veränderten Prioritätensetzung von infrastrukturellen Leistungen gegenüber individuellen Rechtsansprüchen sowie der Unterstellung sowohl einer eingeschränkten Funktionsfähigkeit als auch einer mangelnden Wirkungseffizienz konfrontiert. Erforderliche Infrastruktur, die Ausgestaltung von Leistungen und ihre Finanzierung stehen somit unter hohem Legitimationsdruck.

Auf der anderen Seite ist sie weiterhin gefordert, wachsenden gesellschaftlichen Erwartungen an die Sicherung von Teilhabe, Schutz und Förderung junger Menschen gerecht zu werden. Sie ist mit einer deutlichen Verdichtung von Problemlagen auf Seiten der Adressat*innen konfrontiert. Gesellschaftliche Transformationsprozesse, Krisen und sich verschärfende soziale Ungleichheiten gehen mit sich verändernden Bedarfen einher. Fachkräfte erleben in ihrem Alltag, dass Unterstützungsbedarfe nicht nur zunehmen, sondern komplexer, längerfristiger und voraussetzungsvoller werden.

In vielen Kommunen und Handlungsfeldern ist die Kinder- und Jugendhilfe mehr denn je in einen Verteidigungsmodus geraten, in dem die bloße Sicherung bestehender Angebote und Strukturen unter zunehmend unsicheren und sich kurzfristig verändernden Rahmenbedingungen im Vordergrund steht. Diese Konstellation erschwert eine offene, selbstkritische Auseinandersetzung mit der Frage, ob und wie bestehende Steuerungslogiken, Angebotsformen und Ressourceneinsätze weiterentwickelt werden müssen. Gleichwohl lässt sich eine solche Auseinandersetzung nicht aufschieben, wenn die Handlungsfähigkeit der Kinder- und Jugendhilfe im Sinne ihrer eigenen normativen Grundlagen, insbesondere des SGB VIII und der Kinderrechte, gesichert werden soll.

Eine solche Perspektive bedeutet ausdrücklich nicht, Kürzungen oder Einschränkungen von Leistungen zu legitimieren oder fachliche Standards zur Disposition zu stellen, auch

¹ Das Thesenpapier ist das Ergebnis einer arbeitsfeldübergreifenden Arbeitsgruppe der AGJ, dem Ideenlabor Fachkräfte. [Mehr Informationen zum Ideenlabor](#). Ansprechperson für dieses Thesenpapier in der AGJ-Geschäftsstelle ist die zuständige Referentin des Arbeitsfelds III „Qualifizierung, Forschung, Fachkräfte“, Dr. Irene Poczka ([irene.poczka\[at\]agj.de](mailto:irene.poczka[at]agj.de)).

wenn entsprechende Erwartungen oder Signale aus dem politischen Raum zunehmen. Vielmehr ergibt sich aus der fachlichen und gesellschaftlichen Verantwortung der Kinder- und Jugendhilfe selbst ein wachsender Begründungsauftrag: Sie muss darlegen können, wie sie unter sich verändernden Rahmenbedingungen wirksam, gerecht und zugänglich bleibt – und wie sie mit knapper werdenden Ressourcen so umgeht, dass die Rechte junger Menschen nicht relativiert, sondern konkret eingelöst werden. Darin liegt zugleich eine Chance, Debatten um Wirkung, Nutzen und Effektivität auch unter verschärften Verteilungs- und Steuerungsfragen nicht defensiv abzuwehren, sondern aus der Perspektive der Fachpraxis aktiv mitzugestalten und an fachlichen Maßstäben auszurichten.

Situationsbeschreibung

Die Kinder- und Jugendhilfe hat in den vergangenen Jahren in erheblichem Umfang zusätzliche Aufgaben übernommen und ihre Leistungen ausgeweitet, sowohl personell wie auch finanziell. Sie ist heute für zentrale Bedingungen des Aufwachsens in Deutschland in einem Maße verantwortlich, das noch vor wenigen Jahrzehnten so nicht absehbar war. Der damit einhergehende Zuwachs an Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe zeigt sich in einem Personalhöchststand von über 1,1 Millionen Tätigen, wovon 2023 knapp 1.03 pädagogisch oder in leitender Funktion tätig waren².

Dieses Wachstum war und ist Ausdruck veränderter Bedarfslagen sowie darauf folgender fachlicher und politischer Entscheidungen zugunsten von Teilhabe, Schutz und Förderung. Immer mehr junge Menschen wachsen, wie auch schon der 14. Kinder- und Jugendbericht verdeutlicht, in öffentlicher Verantwortung auf. Die kontinuierliche Ausweitung von Aufgaben und Angeboten hat sich dabei vielerorts unter Bedingungen eines massiven Fachkräftemangels entwickelt, Aufgaben- und Personalzuwachs entsprechen sich immer weniger. Zudem führt die zunehmende finanzielle Belastung in erster Linie der kommunalen Haushalte auch die Kinder- und Jugendhilfe in eine Art Krisenmodus.

Der aktuell verzeichnete Geburtenrückgang wie insgesamt der demografische Wandel führen nicht quasi automatisch zu einer Entspannung der Situation. Die Auswirkungen dieser Entwicklungen können nicht für die gesamte Kinder- und Jugendhilfe generalisiert werden, vielmehr müssen sie handlungsfeldspezifisch sowie auch regional in den Blick genommen werden. Während sich bspw. die Fachkräftesituation in der Kindertagesbetreuung in Teilen westlicher Bundesländer etwas entspannt, führen sinkende Kinderzahlen in Ostdeutschland aktuell kaum zu Qualitätsverbesserungen, etwa durch bessere Betreuungsrelationen, sondern zu Einrichtungsschließungen, Arbeitsplatzverlusten und dem Wegfall von Infrastruktur. Im schlimmsten Fall bedeutet dies sowohl, dass qualifizierte Fachkräfte dem System dauerhaft verloren gehen, als auch dass Kinder von der Teilhabe an Kindertagesbetreuung ausgeschlossen werden, weil es in ihrer Gegend überhaupt keine KiTa mehr mit dem benötigten Angebot gibt. Insbesondere in den Hilfen zur Erziehung (HzE), den Jugendämtern (ASD) sowie in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sind Bedarfe bislang weniger systematisch erfasst, obwohl sie dort,

² Vgl. Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik (2024): Kinder- und Jugendhilfereport 2024: Eine kennzahlenbasierte Analyse mit einem Schwerpunkt zum Fachkräftemangel, Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 250 (URL: <https://shop.budrich.de/wp-content/uploads/2023/11/9783847419785.pdf>; zuletzt besucht am 06.05.26).

gemessen an der Größe der Felder, überproportional stark gestiegen sind und weiter steigen.³ So entstehen allein durch das Hineinwachsen geburtenstarker Jahrgänge (insbesondere der Jahre 2010 bis 2020) neue und erhebliche Personalbedarfe in einigen Handlungsfeldern, etwa in der Offenen sowie schulbezogenen Kinder- und Jugend(sozial)arbeit und im Ganztage. Ab August 2026 wird bundesweit schrittweise ein individueller Rechtsanspruch auf ganztägige Förderung für Grundschulkind eingeführt (vollständig bis 2029/2030). Dass in der aktuellen Kürzungsdebatte die Verschiebung dieses Rechtsanspruchs vorgeschlagen wird, macht beispielhaft deutlich, wie schwierig eine angemessene Personalplanung ist. Ein weiteres Beispiel sind Vorschläge, die auf die Erhöhung des Betreuungsschlüssels in der Kita und auf die Absenkung des Fachkräfteniveaus zielen.

Die demografische Entwicklung wirkt sich aber auch auf Seiten der personellen Ressourcen der Kinder- und Jugendhilfe aus: Dabei sind durch die Verrentung der sogenannten Boomer-Generation umfangreiche personelle Ersatzbedarfe zu erwarten, während zugleich die Zahl junger Menschen, die in den Arbeitsmarkt eintreten, sinkt. Fachkräftelücken bleiben daher absehbar bestehen und können zu unzureichenden Angeboten, fehlenden Plätzen und ungleichen Zugangsmöglichkeiten führen. Sie bedeuten eine fortdauernde Überlastung des vorhandenen Personals und eine gravierende Einschränkung der Handlungsfähigkeit der Kinder- und Jugendhilfe. Versorgungslücken verstärken immer bereits bestehende Ausschlüsse. Besonders betroffen sind diejenigen jungen Menschen und Familien, die ohnehin mit Benachteiligungen konfrontiert sind, etwa durch Armut, Fluchterfahrungen, Behinderung oder weil sie queer sind. Dies hat nicht nur Folgen für die individuelle Entwicklung junger Menschen, sondern bedeutet auch erhebliche gesellschaftliche Folgekosten.

Vor diesem Hintergrund ist es zentral, temporäre Entlastungen, etwa durch rückläufige Geburtenzahlen in einzelnen Bereichen, nicht als Spielräume für pauschalen Rückbau und Einsparungen zu interpretieren, sondern als Gelegenheiten für eine strukturelle Qualitätsverbesserung der Angebote, der Leistungsorganisation und gleichermaßen der Arbeitsbedingungen der Fachkräfte zu nutzen. Ziel aller beteiligten Akteure muss es bleiben, die Kinder- und Jugendhilfe so auszustatten und weiterzuentwickeln, dass sie ihre gesetzlichen Aufgaben für alle Adressat*innen verlässlich erfüllen kann und hierfür alle Stellschrauben im System in Betracht zu ziehen.

Die vergangenen Jahre haben gezeigt, dass auf Länderebene und auf Initiative von Trägern vielfältige Strategien zur Gewinnung, Qualifizierung und Bindung von Fachkräften entwickelt und umgesetzt wurden. Diese reichen von Reformen der Ausbildungsstrukturen über erweiterte Zugänge für Quereinsteiger*innen und die zunehmende Anerkennung ausländischer Abschlüsse bis hin zu Maßnahmen der Personalentwicklung, Weiterqualifizierung und zur Steigerung der Attraktivität von Arbeitsplätzen etwa durch betriebliches Gesundheitsmanagement. Insbesondere in der Kindertagesbetreuung und im Kontext des Ganztages konnten so erhebliche Beschäftigtenzuwächse erzielt werden. Die

³ Vgl. Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (Hg.) (2024). Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe: Bestand | Lücken | Gewinnung | Bedarfe in NRW (1. Aufl.). Bielefeld: wbv Publikation, S. 7. (URL: <https://www.wbv.de/shop/Fachkraefte-in-der-Kinder-und-Jugendhilfe-I76973>; zuletzt besucht am 06.05.26).

Weiterentwicklung dieser Strategien bleibt unverzichtbar: Der Ausbau und die Stabilisierung von Ausbildung und Studium, qualitätsgesicherte Wege des Quereinstiegs sowie attraktive und verlässliche Arbeitsbedingungen sind zentrale Voraussetzungen, um Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden. Vor allem angesichts des Rückgangs von Studierendenzahlen, hoher Quoten von Abbrecher*innen und Ausstiegen in den ersten Jahren nach dem Berufseinstieg muss hier weiter an kreativen Lösungen für Unterstützungs-, Anleitungs- und Qualifizierungsprozesse gearbeitet werden. Ebenso spielt die weitere Qualitätsentwicklung in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe eine wichtige Rolle für die Gewinnung und Bindung gut qualifizierter und intrinsisch motivierter Fachkräfte.

Gleichzeitig wird nämlich deutlich, dass das Ansetzen auf der Seite der personellen Ressourcen durch Maßnahmen der Fachkräftegewinnung und -bindung allein nicht ausreicht, um die Handlungsfähigkeit der Kinder- und Jugendhilfe auch zukünftig zu sichern. Es geht auch darum, dass Angebote, Strukturen und Ressourcen so gestaltet und gesteuert werden können, dass sie den tatsächlichen Bedarfen der Adressat*innen entsprechen. Ressourcen sollten so gebündelt und so eingesetzt werden, dass stabile Beziehungen, Kontinuität und verlässliche Unterstützung dort gewährleistet werden, wo sie erforderlich sind. Effizienz meint dann keine Reduktion, sondern eine fachlich begründete Verbesserung von Passgenauigkeit, Kooperation und Wirkung – auch und insbesondere durch den Abbau von Doppelstrukturen und die Stärkung von Kooperationen innerhalb der Jugendhilfe sowie der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit. Eine solche Weiterentwicklung erfordert tragfähige kommunale Verantwortungsgemeinschaften sowie verbindliche Beteiligungs- und Feedbackstrukturen, die Fachkräfte und junge Menschen gleichermaßen einbeziehen.

Vor diesem Hintergrund skizziert das vorliegende Thesenpapier die Ergebnisse der Diskussionen des Ideenlabors Fachkräfte der AGJ und zielt darauf ab, einen ergänzenden Zugang zur Debatte zu eröffnen.

Es geht um die Frage, wie die vorhandenen personellen, finanziellen und strukturellen Ressourcen so eingesetzt, gelenkt und weiterentwickelt werden können, dass sie den Rechten, sich verändernden Bedürfnissen, Lebenslagen und daraus resultierenden Bedarfen junger Menschen und ihren Familien tatsächlich gerecht werden. Ziel ist es, hierdurch passgenaue Hilfen und größere Verwirklichungs- und Teilhabechancen für junge Menschen auch unter den Bedingungen begrenzter Ressourcen zu ermöglichen und gleichzeitig weiter für eine bedarfsgerechte Ausstattung und eine auskömmliche Finanzierung der Kinder- und Jugendhilfe zu streiten.

Sieben Thesen zur Fachkräftedebatte

(1) Die Fachkräftedebatte ist als Frage adressat*innenzentrierter Qualitätsentwicklung zu führen.

Die Auseinandersetzung mit dem Fachkräftemangel sowie dem zukünftigen Fachkräftebedarf in der Kinder- und Jugendhilfe darf nicht auf die quantitative Ausweitung von Personal verengt werden. Erforderlich ist eine qualitative Perspektive, die danach fragt, wie vorhandene personelle, finanzielle und strukturelle Ressourcen so eingesetzt,

gesteuert und weiterentwickelt werden können, dass sie den Rechten, Bedürfnissen und Bedarfen junger Menschen und ihrer Familien tatsächlich gerecht werden. Fachkräftefragen sind daher nicht isoliert, sondern im Zusammenhang mit Strukturentwicklung, Angebotsgestaltung und der Sicherung von Teilhabe- und Verwirklichungschancen zu behandeln.

Ausgangspunkt einer solchen Perspektive sind die Lebenslagen, Wahrnehmungen und Anliegen der Adressat*innen. Fachkräftebedarfe sind somit nicht ausschließlich systemintern zu bestimmen, sondern im Lichte tatsächlicher Unterstützungsbedarfe zu reflektieren. Eine adressat*innenzentrierte Qualitätsentwicklung muss das Ziel haben, passgenaue Unterstützung zu ermöglichen und die Erweiterung subjektiver Verwirklichungs- und Befähigungschancen junger Menschen zum Ziel fachlichen Handelns machen.

(2) Personelle Ressourcen sind bedarfssensibel, planvoll und kooperativ einzusetzen.

Die Limitierung personeller Ressourcen macht eine präzisere Steuerung erforderlich. Es geht nicht darum, mit weniger Personal mehr Leistungen zu erbringen, sondern personelle Ressourcen gezielter dort einzusetzen, wo junge Menschen stabile Beziehungen, kontinuierliche Begleitung und verlässliche Unterstützung benötigen und wo Versorgungslücken bestehen. Die Verbesserung von Personal- und Betreuungsschlüsseln bleibt dabei ein zentrales Ziel, muss jedoch mit einer bedarfssensiblen Steuerung verbunden werden, welche die Diversität der Ausbildungs- und Studienabschlüsse als Ressource versteht und daraus die Konsequenz ableitet, Fachkräfte adäquat zu ihren qua Abschluss gegebenen Kompetenzen einzusetzen. Synchron dazu müssen auch Personalressourcen mit langjährigen praktischen Erfahrungswerten in den Arbeitsbereichen der Kinder- und Jugendhilfe anerkannt, mittels klarer Weiterbildungskonzepte unterstützt und in den vorhandenen Strukturen passgenau eingebunden werden.

Dafür braucht es transparente, kontinuierliche, datengestützte, partizipative sowie strategische Planungsprozesse auf kommunaler Ebene. Bedarfsplanung darf sich nicht vorrangig am Budget, an kurzfristigen Machbarkeiten oder an bestehenden Angebotsroutinen orientieren, sondern muss verbindlich entlang der Bedarfe der Adressat*innen erfolgen. Erforderlich sind jugendhilfeinterne und rechtskreisübergreifende Kooperationsstrukturen, die eine bedarfsgerechte Planung von Ausbildungs- und Studienkapazitäten sowie verlässliche Netzwerke und abgestimmte Formen der Personalplanung und eine Bündelung von Ressourcen, die Stärkung von Teams mit Multiexpertise und eine bessere Verzahnung von Leistungen ermöglichen.

(3) Professionelles Handeln erfordert Reflexivität, Bereitschaft zur Machtteilung und Kooperation.

Adressat*innenzentrierte Arbeit lässt sich nicht allein durch strukturelle Reformen, sondern wesentlich durch veränderte professionelle Haltungen und Kompetenzen realisieren. Teilweise können die hierfür benötigten Kompetenzen bereits in Ausbildung und Studium erworben werden, viele gilt es in der Praxis weiterzuentwickeln. Ausbildungsträger, Hochschulen und Fortbildungseinrichtungen sind daher gefordert, insbesondere die

Bereitschaft zur Machtteilung systematisch in Curricula zu fördern. Dies muss begleitet werden durch den Einbezug von Adressat*innen und Selbstvertretungen als „Experts of Experience“. Für (angehende) Fachkräfte bedeutet dies, dass sie Einblicke in Lebensrealitäten erhalten, diese anerkennen und kontinuierlich in die Reflexion ihrer Arbeit einbeziehen. Dabei geht es insbesondere auch um die stärkere Anerkennung, Förderung und Einbeziehung von Ressourcen der Adressat*innen und deren potenziellen Unterstützer*innen bei der Bewältigung von Krisen und der Ausgestaltung von Hilfen.

Zugleich muss anerkannt werden, dass Professionalität nicht durch immer weitere Spezialisierung allein gesichert werden kann. Wo Spezialisierung Kooperation erschwert, sind träger- und einrichtungsübergreifende Arbeitsformen fachlich tragfähiger, weil sie Stärken bündeln, Synergien erzeugen, Hilfeabbrüche reduzieren und die Qualität der Hilfeplanung verbessern können. Kompetenzentwicklung ist deshalb nicht nur als individuelle Qualifizierung, sondern auch als organisations- und strukturbezogene Aufgabe zu begreifen. Sie setzt Rahmenbedingungen voraus, in denen Vertrauen, gemeinsames Lernen, abgestimmtes Handeln und kooperative Verantwortung tatsächlich ermöglicht werden.

(4) Ausbildung muss enger mit kommunaler Praxis und Netzwerken verzahnt werden und von der Adressat*innenperspektive ausgehen.

Fragen von Aus-, Fort- und Weiterbildung sind stärker in kommunale Planungs-, Steuerungs- und Kooperationszusammenhänge einzubetten, um eine bedarfsgerechte lebensweltnahe Infrastruktur gewährleisten zu können. Erforderlich sind stabile Netzwerke, in denen Ausbildungsträger, Hochschulen und weitere Qualifizierungsakteure systematisch an der Gestaltung und Weiterentwicklung der Leistungsorganisation und von Hilfen beteiligt werden. Auf dieser Grundlage können Curricula enger mit dem tatsächlichen Bedarf der Praxis verzahnt werden. Gleichzeitig ergeben sich so Anlässe, durch gemeinsame Lernmodule, praxisnahe Studienanteile und Peer-Learning-Formate die Aus-, Fort-, und Weiterbildung so weiterzuentwickeln, dass sie den Anforderungen einer vernetzten, adressat*innenzentrierten Kinder- und Jugendhilfe noch besser entsprechen.

Von besonderer Bedeutung ist dabei die systematische Einbeziehung von Adressat*innen und Selbstvertretungsstrukturen. Deren Erfahrungen, Kompetenzen und Perspektiven sind als eigenständiger Beitrag zur Qualifizierung anzuerkennen und in Ausbildungs- und Studieninhalte zu integrieren. Ausbildung wird damit zu einem Bestandteil einer kooperativen und ko-konstruktiven Infrastruktur. Sie verbindet die jugendhilfeinterne und rechtskreisübergreifende fachliche Entwicklung sowie Teilhabe und Angebotsgestaltung enger miteinander und ist auf die Schaffung niedrighwelliger, partizipativ gestalteter und sozialräumlich erreichbarer Unterstützungsstrukturen ausgerichtet.

(5) Leistungen „Hand in Hand“ schaffen Vielfalt: Ressourcennutzung besser kombinieren und organisieren.

Die Wirksamkeit von Leistungen hängt nicht allein von der Quantität des Personals oder guten fachlichen Ansätzen ab, sondern davon, wie die knappen vorhandenen Ressourcen eingesetzt, organisiert und kombiniert werden.

Die Kinder- und Jugendhilfe verfügt über vielfältige Ressourcen in Bereichen wie Kindertagesbetreuung, Jugendförderung, Schulsozialarbeit, Erziehungsberatung und

Frühe Hilfen. Diese spezialisierten Angebote bieten spezifische Expertisen, die für die Unterstützung junger Menschen unerlässlich sind. Eine unter der adressat*innenorientierten Perspektive ausgestaltete trägerübergreifende Nutzung dieser Angebote kann die Passgenauigkeit der Hilfen erhöhen, präventiv wirken und die Effizienz steigern. In diesem Sinne und vor dem Hintergrund des Wunsch- und Wahlrechts entsteht durch eine bedarfsgerechte Planung und Steuerung von Leistungen ein angemessener Mix aus Einzelfallhilfen und gruppenbezogenen Angeboten.

(6) Weiterentwicklung des zugrundeliegenden „Betriebssystems“: Lebensweltnahe, trägerübergreifende Finanzierungsformen und aktiv gestaltete Naht- und Schnittstellen zu anderen Institutionen.

Bürokratiearme pauschale Finanzierungen für bestimmte Angebotsformen sowie fallübergreifende Budgets ermöglichen trägerübergreifende Leistungskonzepte, Personalpools und die gemeinsame Nutzung von Infrastruktur. Mit Hilfe weiterentwickelter Finanzierungsmodelle bspw. zur Förderung kooperativer Leistungserbringung können zudem Ressourcen besser kombiniert und eingesetzt werden, dort wo sie am meisten benötigt werden. Flexible, modular steuerbare Hilfen können einen wichtigen Beitrag leisten, wenn es darum geht, auch in Krisensituationen Einrichtungen und Dienste dabei zu unterstützen, sichere Orte für die Adressat*innen zu erhalten und Hilfeabbrüche zu vermeiden. Eine zentral koordinierte enge Vernetzung und Leistungscoordination an Naht- und Schnittstellen auch mit Schulen, Gesundheitsdiensten und Arbeitsagenturen ist essenziell, um junge Menschen umfassend zu unterstützen sowie Qualität effizient und ohne Doppelstrukturen zu entwickeln. Multiprofessionelle Teams und dialogische, partizipative Prozesse tragen dazu bei, dass die Hilfsmaßnahmen ressourcenoptimal, ganzheitlich und bedarfsorientiert gestaltet werden. Dabei bildet das Prinzip der Subsidiarität die Grundlage dafür, dass Leistungsangebote in kooperativer Weise sowie bedarfsgerecht entwickelt, wenn nötig angepasst und sozialräumlich ausgestaltet werden.

(7) Schließlich muss den handlungsfeldspezifischen Herausforderungen des Fachkräftebedarfs in der Kinder- und Jugendhilfe Rechnung getragen werden.

Wie in der Einleitung bereits erläutert, sind die Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe, nicht nur was die Fachkräftesituation betrifft, mit spezifischen Herausforderungen konfrontiert. Hinzu kommen große regionale Unterschiede. Die Versorgung von jungen Menschen und ihren Familien und auch das Wunsch- und Wahlrecht von Eltern, darf jedoch keine Frage des Wohnorts sein. Politische Steuerung und Ressourceneinsatz müssen darauf gerichtet sein, überall und allen jungen Menschen gleiche Chancen auf Teilhabe, Förderung und Schutz zu ermöglichen.

Der Fokus muss aktuell etwa bei der **Kindertagesbetreuung** in Ostdeutschland darauf gerichtet sein, Teilhabe, Wunsch- und Wahlrecht von Eltern weiterhin zu ermöglichen, Qualität zu verbessern und Fachkräfte für das System der Kinder- und Jugendhilfe zu erhalten.

Wo Fachkräftemangel im Bereich des **Ganztags** besteht, ist es entscheidend, dem Attraktivitätsverlust der Arbeitsplätze durch übliche Befristungen, ungünstige Arbeitszeitlagen nach Unterrichtsende und geringere Vergütung im Vergleich zu Lehrkräften entgegenzuwirken.

Die **(Offene) Kinder- und Jugendarbeit** kann ihre Kernaufgabe der außerschulischen Bildung nur dann stabil und für junge Menschen verlässlich erfüllen, wenn Arbeitsplätze in diesem Handlungsfeld attraktiver, gesicherter und weniger kurzfristig finanziert werden. Dies ist insbesondere notwendig, um Belastungen für Fachkräfte, die aus den aus den Bedarfen der jungen Menschen ergebenden Teilzeitstruktur, Abend- und Nachmittagsarbeit erwachsen, auszubalancieren. Dies ist auch notwendig, um die Fachkräfte und ihre Expertise in diesem Feld zu binden.

Das Handlungsfeld **ASD** war im letzten Jahrzehnt durch Fluktuation herausgefordert. Junges Personal und Berufseinsteiger*innen wurden vielerorts angesichts einer wachsenden Zahl von Fällen und unzureichenden Plätzen in Inobhutnahme und stationären Einrichtungen abgeschreckt. Auch wenn es hier aufgrund der Unsicherheit in anderen Handlungsfeldern eine positiv veränderte Bewerbungslage gibt, ist es entscheidend, dass Fachkräfte durch verlässliche, fundierte Aufgabenbeschreibung und -menge, eine begleitete Einmündung und eine vorbereitende Qualifizierung für eine zukünftig inklusive Kinder- und Jugendhilfe unterstützt und im Handlungsfeld gehalten werden.

Die mitwirkungsbestimmte Arbeitsplatzgestaltung als Element der Sicherung von Arbeitsplatzzufriedenheit ist im Kontext der **Hilfen zur Erziehung** ein wesentliches Element der Gewinnung und der Bindung von Fachkräften: Gerade im Schicht- und Wochenenddienst der stationären Hilfen sind verlässliche Arbeitszeiten ein wesentliches Moment der Balance von adressat*innenspezifischen Unterstützungsbedarfen und der Lebensplanung der Fachkräfte. Und auch hier gilt, dass Inklusion eine Qualifizierung der Fachkräfte voraussetzt.

Solange viele Angebote der **Jugendsozialarbeit** durch eine große Unsicherheit der Beschäftigten charakterisiert sind, da sie als politische Manövriermasse und aufgrund einer überwiegend zeitlich befristeten Projektfinanzierung immer wieder in Frage gestellt werden, wie aktuell die Integrationskurse für junge Geflüchtete, wird es auf Dauer nicht gelingen, ausreichend Fachkräfte für dieses Handlungsfeld zu gewinnen. Gegenmittel zu einem ‚hausgemachten‘ Fachkräftemangel sind hier die Verlässlichkeit der Förderung der Angebote – und dies nicht nur im Interesse der Fachkräfte, sondern vor allem auch der Adressat*innen.

Vorstand der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ

Berlin, den 07./8. Mai 2026