



eev-aktuell

Erziehungshilfe hilflos...- wenn Fachkräfte fehlen

Steigender Personalbedarf in der sozialen Arbeit

Evangelischer
Erziehungsverband
in Bayern e.V.

Impressum

Den eev-aktuell erhalten:

- Alle dem Evang. Erziehungsverband in Bayern e.V. angeschlossenen Rechtsträger
- Das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit
- Alle bayerischen Jugendämter und Heimaufsichten
- Die Mitglieder der Arbeitskreise des Evang. Erziehungsverbandes in Bayern e.V.
- Interessierte Einzelpersonen

Der eev-aktuell wird herausgegeben vom Evangelischen Erziehungsverband in Bayern e.V., Fachverband im Diakonischen Werk Bayern, 90408 Nürnberg, Pirkheimerstr. 6; Geschäftsführer: Diakon Bernhard Zapf

Der eev-aktuell erscheint zweimal im Jahr. Jede Einrichtung des Verbandes, alle bayerischen Heimaufsichten und Jugendämter erhalten pro Ausgabe ein Exemplar kostenlos. Weitere Exemplare können zum Bezugspreis von jährlich 6.- Euro incl. Versandkosten bestellt werden. Die Bestellung gilt zunächst für ein Jahr und verlängert sich, wenn das Abonnement nicht bis zum 15. Nov. des jeweiligen Jahres gekündigt wird.

ISSN 1439-3360

Redaktionskreis:

Sabine Baumgarten, Leiterin der HPT im „Kastanienhof“, Kinder- Jugend- Familienhilfe Ansbach
Evi Grundner, Bereichsleitung „Kinder und Jugend“ Diakonie Hasenberg, München
Barbara Hering, Bereichsleitung der HPTs im Bezzelhaus Gunzenhausen
Andreas Hüner, Stellvertretender Gesamtleiter, Evangelische Kinder- und Jugendhilfe Feldkirchen
Günter Schmidt, Leiter des Kinder- und Jugendhilfeverbundes „Sonnenhof“ in Feuchtwangen
Bernhard Zapf, Fachreferent für Jugendhilfe im Diakonischen Werk Bayern

„Hotline“ der Redaktion: Tel: 09852/6774-12,
Fax: 09852/6774-67
eMail: schmidt.guenter@eev-bayern.de

Namentlich gekennzeichnete Beiträge werden von den Autoren/innen verantwortet.

Gestaltung: Günter Schmidt
Titelbild: Monika Adamczyk - fotoalia.com

Infos aus den Einrichtungen, sowie Beiträge und Leserbriefe senden Sie bitte an:
Evangelischer Erziehungsverband in Bayern,
Redaktion eev-aktuell,
Pirkheimerstr. 6, 90408 Nürnberg,
Tel: 0911/9354-283 o. 284, Fax: 0911/9354-299

Inhalt

- 4 Editorial
- 5 Ressource Personal am Ende
- 10 Vor neuen Herausforderungen
- 16 Erziehungshilfe hilflos - wenn Fachkräfte fehlen
- 20 Neue Probleme - neue Lösungen
- 23 Ist die Erziehungshilfe hilflos?
- 25 Chancen fördern, Anerkennung fordern
- 28 Günstige Miete garantiert
- 31 Dem Fachkräftemangel begegnen
- 34 Neue ErzieherInnen braucht das Land
- 37 Vergütung sozialer Arbeit
- 40 Es wird einmal
- 42 Aus dem Verband

Liebe Leserinnen und Leser,

soviel Aufmerksamkeit wie in den letzten Wochen hat die Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher während meiner 34 Berufsjahre noch nicht bekommen. Berichte über die Arbeitsbedingungen zur besten Sendezeit und in den Hauptnachrichtensendungen, Beiträge in Talk- und Diskussionsrunden in Funk und Fernsehen. Die Bundesfamilienministerin äußert Verständnis für den Streik der Erzieherinnen, plädiert für eine bessere Bezahlung und mehr gesellschaftliche Anerkennung für pädagogische Berufe.

Kommen jetzt goldene Zeiten für Pädagogen?

Keineswegs, es ist zu befürchten, dass sich am Ende eines zeitlich begrenzten Booms öffentlicher Aufmerksamkeit die Situation der Erzieherinnen und Erzieher nicht entscheidend verändern wird. Die Hinhaltenaktik der öffentlichen Arbeitgeber deutet daraufhin, dass hier nur abgewartet wird, bis das Medieninteresse zum nächsten Thema weitergezogen ist. Dabei sind die Forderungen der Erzieherinnen nach mehr Bezahlung und besserem Gesundheitsschutz, die in ähnlicher Weise auch für die Mitarbeitenden im Bereich der erzieherischen Hilfen gelten, weder überzogen noch unangemessen. Es ist höchste Zeit, hier etwas zu ändern, soll nicht die Vision von Andreas Hüner Wirklichkeit werden, der in Robopäd, dem allgegenwärtigen Erziehungsroboter, die Zukunft sieht. Bereits jetzt wird im Arbeitsfeld der erzieherischen Hilfen ein Mangel an Fachkräften spürbar. Der Landesverband katholischer Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfen in Bayern e.V. und der Evangelische Erziehungsverband in Bayern haben in Nürnberg gemeinsam eine Fachtagung zum Thema „**Erziehungshilfe hilflos...- wenn Fachkräfte fehlen**“ durchgeführt, um auf diese Entwicklung hinzuweisen. Die Beiträge der Referenten und eine Zusammenfassung der abschließenden Podiumsdiskussion des Fachtages sind in diesem Heft abgedruckt. Ebenso finden Sie auf der letzten Seite des Heftes die Nürnberger Erklärung, die die beiden Fachverbände anlässlich der Fachtagung verabschiedet haben. Ergänzt wird das Thema durch eine Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di zu der gegenwärtigen Kampagne für die Aufwertung sozialer Berufe. Evi Grundner aus München berichtet, wie öffentliche Arbeitgeber hier verzweifelt versuchen, mit Super-Sonder-Angeboten Arbeitskräfte zu gewinnen, und wie die Auswirkungen auf Einrichtungen sind, die sich diese Angebote schlicht nicht leisten können. Frau Prof. Dr. Roswitha Sommer-Himmel geht der Frage nach, ob eine Qualifizierung der Ausbildungsgänge

und mehr Möglichkeiten zu Fort- und Weiterbildung Maßnahmen sein könnten, die dem Fachkräftemangel entgegenwirken können. Die Fachakademie Hof geht neue Wege bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber und stellt damit sicher, dass nur wirklich geeignete Studierende die Ausbildung durchlaufen. In einem Interview stellt sich Michael Neunhöffer den Fragen des *eev-aktuell* und macht aus seiner Sicht deutlich, welche Möglichkeiten die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern zur Verbesserung der Situation für die Mitarbeitenden im sozialen Bereich hat. Sicher ist, dass sich der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für alle Kinder nur verwirklichen lässt, wenn genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen. Sicher ist, dass die Angebote der Erziehungshilfe zur Unterstützung von Familien auch künftig gebraucht, und auch dazu Fachkräfte notwendig sein werden. Aber vielleicht ziehen es die Verantwortlichen ja vor, in die Entwicklung von Robopäd zu investieren. Im Bereich der Betreuung von alten Menschen und Behinderten gibt es ernsthafte Versuche, dies mit Robotern zu bewerkstelligen- wieso sollte da die Erziehung und Betreuung von Kindern und Jugendlichen ausgespart werden. Ob diese Entwicklungen immer nur dazu dienen, den betroffenen Menschen ein autonomes Leben zu ermöglichen, darf durchaus bezweifelt werden. Aber der eigentliche Skandal ist, dass unsere Gesellschaft diese Entwicklungen nahezu unkommentiert zur Kenntnis nimmt.

Liebe Leserinnen und Leser,
ich wünsche Ihnen einen schönen Sommer und eine erholsame Urlaubszeit



Dr. Mike Seckinger

Ressource Personal am Ende

Auswirkungen demografischer Entwicklungen auf Soziale Arbeit

„Ressource Personal am Ende“: Ich bin mir sicher, Ihnen allen ist die Doppeldeutigkeit dieses Titels sofort ins Auge gesprungen. Der Titel suggeriert, dass MitarbeiterInnen in der Kinder- und Jugendhilfe und in der sozialen Arbeit insgesamt erschöpft, am Ende ihrer Kräfte, überfordert sind und dass die Ressource Personal ausgeschöpft ist, es also nicht mehr genug davon gibt. Die Hinweise auf Schwierigkeiten die freien Stellen zu besetzen, mehren sich. Jugendämter werben inzwischen aktiv Personal von anderen Jugendämtern ab, um die Personallücken im eigenen Amt schließen zu können. Wiederbesetzungssperren sind zur Zeit unnötig, weil es für viele Stellen kaum mehr geeignetes Personal gibt. Tageszeitungen berichten regelmäßig über die Probleme von Kommunen und freien Trägern, Stellen zu besetzen. Der Ausbau der Kindertagesbetreuung kommt zumindest in einigen Regionen inzwischen ins Stocken, weil kein Personal für neu eröffnete Einrichtungen zu finden ist.

Obwohl sich noch immer viele junge Menschen für soziale Berufe entscheiden, wird es immer schwieriger die freie Stellen adäquat zu besetzen. Dies wirft eine Reihe von Fragen auf:

- Passen Ausbildung und Anforderungen nicht mehr zusammen?
- Sind die Arbeitsbedingungen in der Kinder- und Jugendhilfe so schlecht, dass es eine Abwanderung in andere Arbeitsfelder oder die Frühverrentung gibt?
- Wirkt sich der demografische Wandel auf den Arbeitskräftebedarf weniger aus als auf das Angebot an Arbeitskräften?
- Was muss sich ändern, damit auch in Zukunft die Angebote der Kinder- und Jugendhilfe nicht aus Personalmangel eingeschränkt werden müssen?
- Ist die einzelne Einrichtung dieser Entwicklung hilflos ausgeliefert?

Der zweite Bestandteil des Titels „Auswirkungen demografischer Entwicklungen auf die soziale Arbeit“ beschreibt die Fokussierung der Daten und Überlegungen, die ich Ihnen heute vortragen werde. Damit wird deutlich, dass ich nicht auf alle genannten Fragen eingehen werde.

Um abschätzen zu können, welche Auswirkungen demografische Effekte auf die Anzahl der Arbeitskräfte in der Kinder- und Jugendhilfe haben, ist es notwendig, in einem ersten Schritt die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials unabhängig von der Ausbildung zu betrachten. Dies beschreibe ich als das unspezifische Erwerbspersonenpotenzial, um dann in einem zweiten Schritt die Entwicklungen im Feld der Kinder- und Jugendhilfe und insbesondere im Feld der erzieherischen Hilfe genauer unter die Lupe zu nehmen. Daraus müsste sich dann die Entwicklung des spezifischen Erwerbspersonenpotenzials ableiten lassen.

Verschiedene Effekte tragen zur Veränderung des spezifischen Erwerbspersonenpotenzials in den Hilfen zur Erziehung bei: zum einen eben die Entwicklung des unspezifischen Erwerbspersonenpotenzials, die bestimmt wird von der demografische Entwicklung (Anzahl der Menschen in Deutschland, Veränderung der Altersstruktur, Wanderung) und dem Erwerbsverhalten (wie viele Frauen, wie viele Männer wollen arbeiten). Und zum anderen wird die Veränderung durch Faktoren, die sich direkt auf die Attraktivität der Arbeitsplätze in der Kinder- und Jugendhilfe auswirken bestimmt. Zu nennen sind hier u.a. Ausbildungskapazitäten, Image der Tätigkeit und gesellschaftliche Anerkennung oder allgemeine Arbeitsmarktentwicklung (Nachfrage nach Arbeitskräften, Häufigkeit von Krisen je nach Branche).

Unspezifisches Erwerbspersonenpotenzial

Fuchs und Söhnlein (2007) kommen in ihren Projektionen zum Erwerbspersonenpotenzial zu dem Ergebnis, dass es unabhängig von den gewählten Szenarios zu einer deutlichen Abnahme der Anzahl von Personen kommen wird, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen werden. Und dies obwohl in Westdeutschland mit einem Anstieg der Frauenerwerbsquote von heute 84 % auf 93 % im Jahr 2020 gerechnet wird. Richtig spannend wird es personalpolitisch erst in ungefähr 10 Jahren werden, denn dann wird sich der Rückgang an potenziellen Erwerbspersonen beschleunigen. Dies ist ein Effekt der Altersverteilung in der deutschen Bevölkerung. Selbst bei einer jährlichen Nettozuwanderung von 200.000 Menschen wird sich die Anzahl der Menschen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, bis zum Jahr 2050 um 20 % vermindern. Allerdings betrug die Nettozuwanderung nach den Angaben der amtlichen Statistik im Jahr 2006 23.000 und im Jahr 2007 44.000 Menschen. Mit anderen Worten: Die Konkurrenz um Arbeitskräfte zwischen den verschiedenen Tätigkeitsfeldern wächst erheblich an. Und es wäre jetzt an der Zeit, für ein positives Image des Berufsfeldes der Hilfen zur Erziehung zu sorgen, denn Berufswahlentscheidungen, insbesondere in Bereichen, die tendenziell schlecht bezahlt sind und kein hohes gesellschaftliches Ansehen genießen, sind nicht kurzfristig zu beeinflussen.

Auf eine Erhöhung der Geburtenrate zu setzen, was die Politik ja seit Jahren erreichen möchte, wäre eine falsche bzw. unzureichende Strategie, denn selbst wenn die Geburtenrate sofort um 50 % ansteige, also auf 2,1 Kinder pro Frau, würde dies erst in 30 Jahren den Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials abbremsen. Also selbst dann würde die Anzahl der Personen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen noch in 30 Jahren weiter schrumpfen.

Die zwei verbleibenden Möglichkeiten zur Erhöhung der Anzahl der Arbeitskräfte beizutragen, bestehen in einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit, also die Heraufsetzung des Rentenalters, und in einer Öffnung für MigrantInnen (man bräuchte min. 400.000 pro Jahr). Allerdings sind hierfür die innereuropäischen Möglichkeiten relativ ausgeschöpft, da die Geburtenquoten europaweit auf einem niedrigen Niveau liegen. Mit geringer werdendem Wohlstandsgefälle wird auch die Abwanderung aus (süd)osteuropäischen Ländern abnehmen. D.h. man müsste die Politik gegenüber nicht EU-Staaten grundsätzlich ändern, wobei fraglich bleibt, wie erfolgreich eine solche Politik tatsächlich wäre. Denn wir stehen international in Konkurrenz um Arbeitskräfte. Wie wahrscheinlich ein solcher Politikwechsel ist, mögen Sie selber beurteilen.

Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass die Anzahl der Personen, die in Zukunft dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen wird, von Jahr zu Jahr abnimmt. Dieser Trend ist nicht mehr zu stoppen, wir können allenfalls die Geschwindigkeit etwas beeinflussen. Zudem ist der Rückgang der potenziellen Arbeitskräfte ausgeprägter als der Bevölkerungsrückgang.

Fachkräfte in den Hilfen zur Erziehung

Bevor ich genauer auf das spezifische Erwerbspersonenpotenzial für die Hilfen zur Erziehung eingehe, werde ich Alterstruktur und Ausbildung der jetzt in den erzieherischen Hilfen tätigen Personen knapp skizzieren und dabei auf Unterschiede zwischen Bayern und dem Bundesdurchschnitt eingehen. Die Daten wurden freundlicher Weise von Jens Pothmann von der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik in Dortmund aufbereitet und auf ihre Plausibilität überprüft. Diese Prüfung hat ergeben, dass die Personalzahlen für den Bereich der ambulanten Hilfen für Bayern möglicherweise mit Ungenauigkeiten behaftet sind (die Zahlen für Bayern erscheinen zu niedrig), die aber leider nicht mehr aufzuklären waren.

Bundesweit arbeiten in den Hilfen zur Erziehung etwas über 62.000 Personen, 64 % davon in den stationären Hilfen, bayernweit sind es über 6.500 mit einem Anteil von 74 % im stationären Bereich. Aber Achtung die absolute Anzahl der MitarbeiterInnen in den ambulanten Hilfen könnte zu niedrig und damit der Anteil derjenigen in den stationären Hilfen überschätzt sein. Hinzu kommen bundesweit noch über 6.000 MitarbeiterInnen in den Beratungsstellen. In Bayern sind das laut amtlicher Statistik 855. Die Gesamtzahl der Beschäftigten ist seit 1998 um 3,8 % angestiegen. Wobei das Verhältnis von Beschäftigten in den ambulanten und teilstationären Bereichen und denen im stationären Angebot ungefähr gleich geblieben ist. Nur zum Vergleich: in der Kindertagesbetreuung arbeiten bundesweit 350.000 MitarbeiterInnen, also mehr als fünfmal so viele wie in den gesamten erzieherischen Hilfen. Die Konkurrenz ist somit groß, zudem der Bereich der Hilfen zur Erziehung kaum als mögliches berufliches Handlungsfeld in den Köpfen junger Menschen ist, die Kindertagesstätten hingegen durchaus.

Die Hilfen zur Erziehung sind nach wie vor ein Frauenerwerbsfeld, denn 70 % der Erwerbstätigen sind Frauen.

Für die Abschätzung des zukünftigen Personalbedarfs ist natürlich auch die Altersstruktur der Beschäftigten in dem Arbeitsfeld von großer Bedeutung. Denn je höher der Anteil der über 55-jährigen MitarbeiterInnen ist, umso höher ist aufgrund des Übergangs in die Rente in den nächsten Jahren der Bedarf an zusätzlichen Fachkräften. Ebenfalls muss berücksichtigt werden, dass die erzieherischen Hilfen ein Bereich sind, indem es zumindest in einzelnen Arbeitsfeldern eine erhebliche Fluktuation von MitarbeiterInnen gibt, so dass eine Orientierung allein an der Altersstruktur den Ersatzbedarf eher unterschätzt.

Die Tabelle 1 zeigt die Alterstruktur der MitarbeiterInnen bundesweit und für Bayern. Die MitarbeiterInnen in bayerischen Einrichtungen sind jünger. Der Anteil der unter 30-Jährigen ist deutlich höher und der Anteil derjenigen, die vor der Rente stehen ist niedriger. Insofern könnte man meinen, dass kein großer Personalwechsel ansteht. Allerdings ist es leider auch hier nicht so einfach, wie es auf den ersten Blick scheint. Denn die Hilfen zur Erziehung sind ein Frauenberuf und weil noch immer in

Tab. 1: Alterstruktur der MitarbeiterInnen in den stationären Hilfen zur Erziehung

	Bundesweit	Bayern
<i>Unter 30 Jahre alt in %</i>	24,5 %	32,9 %
Absolute Anzahl	9.725	1.613
<i>55 Jahre und älter in %</i>	6,8 %	5,0 %
Absolute Anzahl	2.680	244

Quelle: Amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik, Stand 31.12.2006

der Familiengründungsphase eher die Frauen aus dem Beruf aussteigen, könnte es hier aus diesem Grund zu einem erheblichen Personalbedarf kommen, der den durch Verrentung ausgelösten Bedarf erheblich übersteigt. Da zudem die Arbeitsbedingungen von den MitarbeiterInnen als eher belastend und fordernd beschrieben werden (z.B. Gragert 2004), ist anzunehmen, dass die Quote der Rückkehrerinnen eher gering ausfällt. Hierzu liegen jedoch keine Daten vor. Wahrscheinlich haben Sie Erfahrungen hierzu.

Die Altersstruktur in den stationären Hilfen unterscheidet sich erheblich von der bei den Erziehungsberatungs-

Tab. 2: Alterstruktur der MitarbeiterInnen in der Erziehungsberatung

	Bundesweit	Bayern
<i>Unter 30 Jahre alt in %</i>	3,4 %	3,7 %
Absolute Anzahl	218	32
<i>55 Jahre und älter in %</i>	24,9 %	23,6 %
Absolute Anzahl	1.579	202

Quelle: Amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik, Stand 31.12.2006

stellen und auch von der bei den ambulanten und teilstationären Hilfen.

Schneidet man die Altersgrenzen etwas anders, dann wird noch deutlicher, welcher großer Personalbedarf in den nächsten 10 bis 15 Jahren in der Erziehungsberatung vorhanden ist. Denn mehr als 46 % der MitarbeiterInnen sind älter als 50 Jahre. D.h. in den nächsten 15 Jahren geht die Hälfte aller MitarbeiterInnen aus den Erziehungsberatungsstellen in Rente. Und dies in einer Situation, in der Erziehungsberatungsstellen eigentlich ausgebaut werden müssten. Die Stichworte hierzu sind: Frühe Hilfen, Entwicklung der Scheidungszahlen, Zunahme von Verhaltensauffälligkeiten bei Kindern und Eltern.

Zur Beschreibung der in den Hilfen zur Erziehung tätigen MitarbeiterInnen und zur Beantwortung der Frage, ob es bald keine Helfer mehr gibt, ist es ebenfalls wichtig sich die formale Qualifikation der MitarbeiterInnen näher anzusehen. Die Anzahl der unterschiedlichen Berufe in den Hilfen zur Erziehung ist ziemlich groß. Deshalb werde ich mich im Folgenden auf ein paar Kennzahlen konzentrieren. Die genauen Daten sind auf der Homepage des statistischen Bundesamtes (www.destatis.de) kostenlos abrufbar. Es gibt in den letzten Jahrzehnten einen klaren Trend zu erkennen: Der Anteil an MitarbeiterInnen

ohne eine Ausbildung geht kontinuierlich zurück. Es findet also so etwas wie eine Verberuflichung des Feldes statt. So sank der Anteil ungelerner MitarbeiterInnen von 7,1 % auf 5,9 % in den Hilfen zur Erziehung und in den stationären Hilfen von 8,4 % auf 7,0 %. Parallel hierzu steigt der Anteil der MitarbeiterInnen mit einer akademischen Ausbildung von 41,9 % auf 43,0 % bezogen auf die gesamten Hilfen zur Erziehung und von 27,9 % auf 31,7 % in den stationären Hilfen.

Die stationären Hilfen als größtes Arbeitsfeld in den Hilfen zur Erziehung haben den höchsten Anteil an ungelerten MitarbeiterInnen und den geringsten an MitarbeiterInnen mit einer akademischen Ausbildung. Außerdem hat ein nicht unerheblicher Anteil, nämlich weitere 9,8 %, keine spezifische Ausbildung für das Arbeitsfeld. 49,1 % der MitarbeiterInnen sind ErzieherInnen (entspricht mehr als 19.000 Personen). In Bayern ist der Anteil an ErzieherInnen etwas niedriger und liegt bei 44,7 % (entspricht 2198 Personen), aber der Anteil an Kinderpflegerinnen ist mit 2,9 % mehr als doppelt so hoch als im bundesweiten Durchschnitt. In Bayern ist der Anteil an MitarbeiterInnen, die Sozialpädagogik an Fachhochschulen studiert haben mit 23,2 % etwas überdurchschnittlich.

Die Zahlen sowohl für die Kinder- und Jugendhilfe insgesamt als auch für die Hilfen zur Erziehung weisen daraufhin, dass es in der Summe wieder einen leichten Anstieg der Anzahl der Beschäftigten geben wird. Je nach Arbeitsfeld und Region wird die Entwicklung unterschiedlich verlaufen. Für das Feld der Hilfen zur Erziehung müsste es in Anbetracht eher wachsenden Bedarfs einen Personalzuwachs geben, ob es auch dazu kommen wird, ist aber eine politische Frage, über deren Beantwortung ich momentan keine Prognose abzugeben wage.

Ausbildungskapazitäten

Das spezifische Erwerbspersonenpotenzial hängt wesentlich von den Ausbildungskapazitäten ab, die für dieses Arbeitsfeld qualifizieren. Die Ausdifferenzierung der Studiengänge soziale Arbeit, die zum Teil mit einer deutlichen Spezialisierung verbunden ist, verhindert es im Moment halbwegs verlässliche Daten für den Bereich der Hochschule zu erhalten. Auch ist noch völlig offen, wie viele Studierende mit dem Bachelor ihre Ausbildung beenden werden und wie diese vom Arbeitsmarkt aufgenommen werden.

Die Erzieherausbildung ist noch immer mit deutlichem Abstand der Ausbildungsgang, den die meisten MitarbeiterInnen in den Hilfen zur Erziehung absolviert haben, weshalb ich mich im Folgenden erst einmal hierauf konzentriere.

Trotz des erheblich ansteigenden Bedarfs an ErzieherInnen kam es in den letzten Jahren nur zu geringen Veränderungen bei der Anzahl der Schülerinnen und Schüler. So ist zwar die Zahl derjenigen, die eine Ausbildung zur ErzieherIn begonnen haben, seit 2002 um 3 % angestiegen, aber die Anzahl der Absolventinnen im Vergleich des Schuljahres 2001/02 zu 2005/2006 nur um 2 %. In der Zeit dazwischen waren die AbsolventInnenzahlen

jedoch immer niedriger als am Ende des Schuljahres 2001/02. So dass in der Summe das Arbeitskräftepotenzial gesunken ist, obwohl die Nachfrage gewachsen ist. In Bayern gibt es ebenfalls keine eindeutige – geschweige denn ausreichende – Zunahme an FachschülerInnen.

Natürlich ist es im Moment für die Schulen, die Schülerinnen und Schüler sowie die Verantwortlichen in den Kultusbehörden äußerst schwierig, klare Entscheidungen für die Zukunft zu treffen, denn solange die Frage der Akademisierung der Erzieherausbildung in der Schwebe gehalten wird, bleibt es ungewiss, ob die Entscheidung eine Fachschule zu besuchen, eine gute Entscheidung ist. Ebenso ist es schwierig, die Kapazitäten an den Schulen auszubauen, wenn unklar ist, wie lange die Schulen in ihrer bisherigen Funktion als die Qualifikationsorte für den Erzieherberuf Bestand haben werden.

Die Diskussion über eine Akademisierung der Erzieherinnen hat aber noch andere Auswirkungen auf das spezifische Erwerbspotenzial in den Hilfen zur Erziehung. Denn die Akademisierung bezieht sich bisher alleine auf das Handlungsfeld der Kindertagesbetreuung. Dies wird nicht ohne Folgen für die Hilfen zur Erziehung bleiben. Auch wenn heute noch niemand diese Folgen genau benennen kann, stellen sich doch folgende Fragen:

- Führt dies im Vergleich zur Kindertagesbetreuung zu einer formalen Abwertung des Handlungsfeldes Hilfen zur Erziehung?
- Wer macht dann noch diese Ausbildung?
- Können die Einrichtungen und Dienste der Hilfen zur Erziehung über kurz oder lang auf keine neu ausgebildeten ErzieherInnen mehr zurückgreifen?
- Wird das Feld der Hilfen zur Erziehung für die Arbeitskräfte unattraktiv?
- Verhindert eine zu hohe Spezialisierung der Studiengänge einen Wechsel von der Kindertagesbetreuung in den Bereich der Hilfen zur Erziehung?

Darauf zu setzen, dass die Ausbildungskapazitäten sich der Nachfrage anpassen werden, erscheint als eine sehr optimistische Annahme, zudem auch ein Ausbau der Ausbildungskapazitäten vor dem Problem des sinkenden Erwerbspotenzials steht. Die Konkurrenz um Personen mit einer spezifischen Ausbildung, wird innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe zunehmen. Die ist Ausdruck der zunehmenden Verfachlichung des Feldes, die angesichts der steigenden Erwartungen an die Leistungsfähigkeit der Hilfen zur Erziehung auch unbedingt erforderlich ist.

Bis die demografische Entwicklung sich so auswirkt, dass die Nachfrage sinkt, wird – zumindest wenn man eine bundesweite Betrachtung vornimmt – noch einige Zeit vergehen.

Auch wenn ich ihnen keine seriösen Zahlen zu dem Angebot an Fachkräften für die Hilfen zur Erziehung in den nächsten Jahren nennen kann, so wird aus den vorliegenden Daten dennoch deutlich, dass ...

1. ... die Anzahl der potenziellen Fachkräfte zurückgehen wird, wenn man nicht heute beginnt gegenzusteuern.
2. ... der Bedarf an Ersatz für ausscheidende MitarbeiterInnen in den nächsten Jahren allein aus Altersgründen erheblich zunehmen wird.
3. ... die Konkurrenz um Fachkräfte zwischen den Handlungsfeldern in der Kinder- und Jugendhilfe wachsen wird.
4. ... bereits bei der Berufswahlentscheidung die Konkurrenz beginnt.
5. ... mit einem großen Anstieg der Ausbildungskapazitäten nicht zu rechnen ist.
6. ... die Akademisierung der Erzieherausbildung, so wie sie bis jetzt diskutiert wird, für die Hilfen zur Erziehung eher negative Folgen haben wird.
7. ... der durch die demografische Entwicklung bedingte Nachfragerückgang noch etwas auf sich warten lassen wird.

Die Personalsituation wird also in den nächsten Jahren zunehmend angespannt sein. Lediglich eine anhaltende Krise in anderen Bereichen des Arbeitsmarkts, wird die Konkurrenzsituation der erzieherischen Hilfen etwas verbessern, da die Arbeitsplätze in der Kinder- und Jugendhilfe in der Regel relativ krisensicher sind. Aber mit wirtschaftlichen Krisen wären andere Effekte verbunden, die wiederum die Arbeit in den Hilfen der Erziehung sicher nicht erleichtern würden.

Mögliche Konsequenzen für die Hilfen zur Erziehung

Obwohl die Abschätzung der Entwicklung des spezifischen Erwerbspotenzials in den Hilfen zur Erziehung den Arbeitgebern und Kostenträgern keine Freude machen dürfte – denn die Anzahl auf dem Arbeitsmarkt verfügbarer Fachkräfte wird sich noch weiter reduzieren –, muss es nicht zwangsläufig zu „helferlosen“ und überforderten Hilfen kommen. Dies setzt allerdings eine aktive Personalpolitik voraus, die bisher noch nicht überall zum Standard gehört. Es wird auch in Zukunft notwendig sein, regelmäßig Imagekampagnen wie „Heim danke“ durchzuführen. Im Folgenden sind einige Strategien aufgelistet, die aus meiner Perspektive dazu beitragen könnten, die Attraktivität der Hilfen zur Erziehung als Arbeitsplatz zu erhöhen.

Verbessern des Images

Hierzu könnte Folgendes beitragen; die Erfolge des Arbeitsfeldes herausstellen; aufzeigen, dass die MitarbeiterInnen Spaß an der Arbeit haben; verdeutlichen, wie abwechslungsreich eine Tätigkeit in diesem Arbeitsfeld ist; positive Resonanz durch die Adressaten hervorheben.

Verbesserung der gesellschaftlichen Anerkennung

Um dieses Ziel zu erreichen, darf der Weg des „Going Native“, also der Angleichung der Lebensverhältnisse der Fachkräfte mit ihren Adressaten nicht weitergeführt werden. Denn eine Prekarisierung

zung eines Berufstandes bei wachsenden fachlichen Ansprüchen verringert seine Attraktivität bei der Berufswahl. Hier ist ein erster Schritt getan, nachdem die bayrische Staatsregierung hat verlauten lassen, dass zukünftig die AbsolventInnen von Masterstudiengängen an Fachhochschulen, denen von Universitäten tariflich gleichgestellt werden sollen. Dies wird bei den Entgeltverhandlungen zu berücksichtigen sein. Auch erscheinen fachpolitische Auseinandersetzungen über Inhalte und Qualität der Hilfen zur Erziehung sowie den dafür notwendigen fachlichen, personellen und finanziellen Ressourcen notwendig. Diese müssten auch öffentlich geführt werden.

Systematische Personalentwicklung

Wie an verschiedenen Orten immer wieder festgestellt wird (z.B. beim 13. Kinder- und Jugendhilfetag in Essen), fehlt es in vielen Einrichtungen und Diensten der Kinder- und Jugendhilfe an einer systematischen Personalentwicklung. Diese ist in Zeiten von Personalknappheit jedoch unbedingt erforderlich. Themen einer systematischen Personalentwicklung sind: Fort- und Weiterbildung, Fachberatung, Supervision, Perspektive für Berufsbiografie, aktive Aufnahme und Betreuung von PraktikantInnen, eine aktive Unterstützung bei der Rückkehr in den Beruf, (z.B. Mentoringprogramme, Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungen auch während Phasen der Beurlaubung, fließende Übergänge).

Mehr Familienfreundlichkeit bei der Arbeitsgestaltung

Stichworte hierzu sind: Betriebskindergärten, Kooperationen mit Tagespflegepersonen, sensitive Schichtplangestaltung, Beurlaubungsregelungen auch für die Pflege von Angehörigen, Teilzeitarbeit.

Förderung des Betriebsklimas

Aus vielen Studien ist bekannt, dass ein gutes Betriebsklima einen entscheidenden Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat. Und zufriedene Mitarbeiter haben eine geringere Tendenz den Arbeitsplatz zu wechseln und werben allein schon durch ihre Zufriedenheit für ihr eigenes Arbeitsfeld. Möglichkeiten das Betriebsklima zu fördern sind unter anderem: umfassende Mitbestimmung, Transparenz bei Entscheidungen, Anerkennungskultur, Feste, Betriebsausflüge.

Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass die demografische Entwicklung auch bezogen auf die Fachkräfte

in der sozialen Arbeit und in den Hilfen zur Erziehung erhebliche Auswirkungen haben wird. Es wird darauf ankommen, dass die Folgen dieser Entwicklungen ernst genommen werden und jetzt begonnen wird, entsprechende Strategien zu entwickeln. Denn nur dann gibt es eine Chance, auch in Zukunft auf die Frage, ob die Ressource Personal am Ende ist, mit nein zu antworten. Gelingt dies nicht, dann werden die Kinder und Familien, die auf unsere Unterstützung angewiesen sind, die Leidtragenden sein. Was wiederum deutliche Rückwirkungen auf die Gesellschaft insgesamt haben wird.

Literatur

Fuchs, J./Söhnlein, D. (2007): Einflussfaktoren auf das Erwerbspersonalpotenzial. Demografie und Erwerbsverhalten in Ost- und Westdeutschland. IAB Discussion Paper No. 12/2007

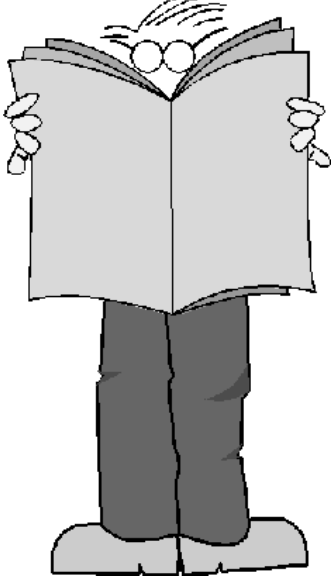
<http://doku.iab.de/discussionpapers/2007/dp1207.pdf>

Gragert, N. (2004): Das Arbeitsfeld Hilfen zur Erziehung. In: Beher, k./ Gragert, N. (Hrsg.): Aufgabenprofile und Qualifikationsanforderungen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe, Abschlussbericht, Bd. 1, Forschungsverbund DJI/Universität Dortmund. S. 193-265

<http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=231>

Dr. Mike Seckinger

wissenschaftlicher Referent am Deutschen Jugendinstitut



Die nächste Ausgabe des

eev-aktuell

erscheint im

Dez. 2009

Dr. Robert Sauter

Vor neuen Herausforderungen.

Wie helfen, wenn Menschen fehlen ...

I Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im System der sozialen Arbeit

Die Beschäftigung mit Fragen des Personals stellt in allen Organisationen eine zentrale Herausforderung dar. Dabei stehen immer zwei Aspekte im Vordergrund: Zum einen geht es um Fragen der Qualität, und zwar nicht nur der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch der Qualität der Kooperation und Kommunikation dieser Mitarbeiter; zum andern gilt das Personal als zentraler Kostenfaktor, der in bestimmten Wirtschaftsbereichen als eine ziemlich stark disponible Größe erscheint.

Beide Aspekte taugen nicht dafür, sich in allgemeinen Horrorszenarien zu ergehen. Personalfragen lassen sich auch nicht in tagespolitischen, kurzatmigen Portionen erledigen: Man braucht einen langen Atem, und man muss mit erheblichen Widerständen insbesondere berufsständischer Art rechnen.

Am Beginn meiner Ausführungen möchte ich deshalb auch ausdrücklich und ganz bewusst einige Worte der Ermutigung und der Bekräftigung stellen:

Der Bekräftigung, das ein sozialer Beruf ein schöner Beruf ist, ein Beruf, in dem man nicht nur ein Auskommen haben kann, sondern in der täglichen Begegnung mit Menschen, in der gelingenden hilfreichen Kommunikation mit ihnen viel eigene Befriedigung, Lebenssinn erfahren kann.

Ermutigung, weil in den sozialen Arbeitsfeldern hervorragende Arbeit geleistet wird. Wir müssen uns nicht ständig sagen lassen, was alles getan werden könnte und müsste, - wir tun viel. Unsere Fehlerquote ist nicht höher als die in anderen Berufen, eher im Gegenteil. Wir haben hoch motivierte Mitarbeiter, deren Einsatzwille nicht hin-

ter dem anderer Berufsgruppen zurücksteht. Wir haben clevere und kundige Mitarbeiter, die es gewohnt sind, im beruflichen Alltag regelmäßig mit ungewöhnlichen Situationen umzugehen. Ohne die Arbeit der Mitarbeitenden in den sozialen Handlungsfeldern sähe unsere Gesellschaft ein ganzes Stück weit trauriger aus, würde vielen Menschen fehlen, was jeder braucht: Wertschätzung unabhängig vom sozialen Status, Zuwendung, hilfreiche Unterstützung ohne Kommando-Ton, wirksame Begleitung bei der Bewältigung der Lebensaufgaben, geduldige und motivierende Förderung der eigenen Anlagen, Begabungen, Fähigkeiten und Lebenszielen.

Dennoch ist immer wieder die Rückbesinnung auf den speziellen Wert der Sozialen Arbeit notwendig, und sei es nur deswegen, um die Ein-Nordung des eigenen Kompasses immer wieder sicherzustellen.

Ich greife bei der qualitativen Betrachtung der Personalfragen gerne auf die Würzburger Synode der katholischen Bistümer der Bundesrepublik Deutschland von 1972 zurück, und zwar auf den damaligen Synodenbeschluss über die kirchliche Jugendarbeit bzw. Jugendpastoral. Dort wird als zentrale Größe das „personale Angebot“ eingeführt. Im seinerzeitigen Synodenbeschluss heißt es - nach einigen allgemeinen jugendpastoralen Darlegungen -, dass auch die Kirche nicht selten der Gefahr der Verdinglichung erlegen sei.

Dies gelte auch für ihre Jugendarbeit (wir könnten auch sagen: für die Kinder- und Jugendhilfe insgesamt). „Manche Verantwortliche der Kirche haben sich gegenüber der Jugend mit Sachwerten loszukaufen versucht: mit Zuschüssen, aufwendigen Jugendheimen, attraktiven Veranstaltungen u.ä. Viele, die sich besten Willens in der

Jugendarbeit einsetzen, sind unbewusst in den Sog eines politischen und kommerziellen Wettbewerbs um die Jugend hineingezogen worden. Man ahmt gedankenlos Angebots- und Wettbewerbsstrategien nach, wie sie in der Wirtschaft üblich sind, zumal da, wo sie erfolgreich Bedürfnisse junger Menschen ansprechen. Diese am Marktmodell von Angebot und Nachfrage orientierte Denkweise und Praxis muß in der Jugendarbeit überwunden werden. Entscheidend im Angebot der Kirche an junge Menschen ist, daß sie sich selbst anbietet als eine Gemeinschaft von Glaubenden bzw. von Menschen, die sich um den Glauben mühen. Kirchliche Jugendarbeit macht zuerst und zuletzt ein, personales Angebot: solidarische und engagierte Gruppen, solidarische und engagierte Gruppenleiter und Mitarbeiter. Das, Sachangebot - Heime, Programme, Veranstaltungen - steht an zweiter Stelle. Es hat dem personalen Angebot zu dienen und darf sich nicht von ihm lösen.“ (Ziele und Aufgaben kirchlicher Jugendarbeit. Ein Beschluss der gemeinsamen Synode der Bistümer der Bundesrepublik Deutschland)

Dass wir uns seit Jahren immer wieder mit den Personalfragen beschäftigen, hat seinen Grund auch in der Professionalisierung der Sozialen Arbeit. Man könnte die Geschichte der sozialen Arbeit auch als eine Geschichte der Professionalisierung beschreiben. Diese Professionalisierung verläuft parallel zu der Entwicklung einer an den unterschiedlichen pädagogischen Handlungsfeldern orientierten Verwissenschaftlichung der Pädagogik bzw. ihrer zahlreichen Bindestrich-Pädagogiken - , und sie verläuft damit auch parallel zu einer gewissen Akademisierung der sozialen Berufe, zuletzt anfangs der 70er Jahre durch die Einbeziehung der Ausbildung von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter in den Fachhochschulbereich. Diese Entwicklung verläuft sozial- und gesellschaftspolitisch betrachtet natürlich auch parallel zu einer Veränderung der Strukturen des Gemeinwesens, die vielschichtiger, komplizierter, variabler geworden sind in den vergangenen 100 Jahren. Eine Entwicklung, bei der soziale Milieus ihr Monopol der Orientierung verloren zu haben scheinen zugunsten einer hoch ausdifferenzierten, von konkreten sozialen Zusammenhängen sehr unabhängig funktionierenden Medienwelten. Man sollte diese Entwicklung nicht schlecht reden, in dem man „frühere Zeiten“ romantisch-verklärend betrachtet. Dazu gibt es gar keinen Anlass. Ganz gleich, welche Bevölkerungsschicht man betrachtet, es gibt wenig Grund, das Jahr 2009 gegen das Jahr 1950 oder 1930 oder 1910 oder 1880 tauschen zu wollen. Die Kriegsjahre habe ich hier ohnehin schon ausgenommen. Die Ausübung Sozialer Arbeit auf der Grundlage einer berufsspezifischen Ausbildung bis hin zum akademischen Niveau stellt sich als das wichtige Ergebnis dieses Prozesses dar.

Diese Professionalisierung kostete aber auch ihren Preis. Er besteht unter anderem darin, dass sich die Interessenten für soziale Berufe nicht mehr ausschließlich, möglicher Weise sogar nicht mehr überwiegend aus den sozialen Milieus dieser Berufe heraus rekrutieren. Dazu

im Verlauf meiner Ausführungen mehr.

Was die Bewertung des Faktors Personal anbelangt, so müssen wir uns kritisch mit dem maßgeblichen Referenzsystem beschäftigen, denn wir haben im Bereich der sozialen Arbeit, darüber hinaus im gesamten Bereich des Erziehungs- und Bildungswesens grundlegend andere Verhältnisse als etwa im Bereich der industriellen Produktion: Die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter ist als Mensch grundsätzlich nicht zu ersetzen. Dies gilt für alle Berufsfelder, in der das Handeln in der Form menschlicher Kommunikation erfolgt, in der Kommunikation in sozialen Beziehungen erfolgt, in denen diese unmittelbaren und nicht ersetzbaren sozialen Beziehungen „Bedingung der Möglichkeit des beruflichen Handelns“ sind. In der industriellen Warenproduktion erscheint der Mensch wegen seiner Fehleranfälligkeit eher als störendes Element; so sind gerade einfache Tätigkeiten, in denen es nicht so sehr auf kommunikative Qualität ankommt, über die letzten eineinhalb bis zwei Jahrhunderte hinweg konsequent wegrationalisiert worden. Industrielle Warenproduktion im Massengeschäft erfolgt mehr oder weniger vollständig durch Maschinen. Im gleichen Zeitraum sind diejenigen, die in den pädagogischen, erzieherischen, bildenden, pflegenden Berufen tätig sind, erheblich mehr geworden. Ihre Tätigkeit erscheint uns als zunehmend komplexer (Jedenfalls in der subjektiven Wahrnehmung). Vor diesem Hintergrund kann ich auch meine tief sitzende Skepsis gegenüber allen Organisationsmodellen, die aus der (industriellen) Unternehmensberatung kommen, nicht verhehlen. Ganz einfach deshalb, weil durch diese Folie hindurch der einzelne Mitarbeiter nur technisch-instrumentell wahrgenommen werden, während er in der sozialen Arbeit als Subjekt in Handlungsprozessen aufscheint und auch nur so eingeordnet und begriffen werden kann.

Bei Vergleichen mit dem Referenzsystem der Warenproduktion bleibt als einzig zählbare Einheit in beiden Referenzsystemen der Faktor „Zeit“; genau dieser Faktor aber lässt sich in der sozialen Arbeit nicht gegen „null“ reduzieren, er steht aber auch nicht unbegrenzt zur Verfügung. Ein konzentriertes Gespräch wird nicht tagelang dauern, aber auch nicht in drei Minuten zu erledigen sein. Das genaue Maß kennen wir nicht, weil auch noch nie jemand genau danach geforscht oder sich darum gekümmert hat. Ein Blick in angrenzende Berufsfelder macht auch nicht schlauer: Im schulischen Bereich wird mit der fixen Größe der Unterrichtsstunde gearbeitet, die 45 Minuten dauert und damit den einheitlichen Zeittakt vorgibt. Und in der ärztlichen Gebührenordnung beträgt die Untergrenze für eine „eingehende Beratung“ 10 Minuten. Aber solche Zeittakte werden das Zeitproblem in der sozialen Arbeit nicht lösen können.

II. Qualitative Aspekte - Welches Personal brauchen wir?
Wir können davon ausgehen, dass jemand, der in der sozialen Arbeit beruflich tätig sein möchte, im Wesentlichen drei Kernkompetenzen mitbringen muss, Kompetenzen auf sehr unterschiedlichen Ebenen:

1. Die *Fachkompetenz*: Also das systematisierte Wissen um Aufgaben und Aufgabenerledigung in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen, das Wissen um die Zusammenhänge und Bedingungen, die vorgefunden werden, das Wissen um Methoden und Instrumente, die Aufgaben in der jeweils geeigneten Weise zu erfüllen. Diese Fachkompetenz kann im Großen und Ganzen im Rahmen der verschiedenen Ausbildungsgänge erworben werden.

2. Die *personale Kompetenz*: Hier geht es z. B. um Kommunikationsfähigkeit, analytische Fähigkeit, Belastbarkeit, Eigenschaften also, die zum Teil auch angeeignet oder trainiert werden können, die aber prinzipiell eine gewisse robuste psychische Verfassung voraussetzen. Und auch eine entsprechende Grundorientierung, anderen Menschen ganz persönlich zu helfen, also eine gewisse altruistische Grundeinstellung, die leider immer wieder eher gering geschätzt oder als permanente Selbstfindung diskreditiert wird.

3. Die *Feldkompetenz*: Also die Kenntnis, besser gesagt, das Gespür für die Strukturen, Kulturen, Traditionen, die die sozialen Arbeitsfelder bestimmen, und die sich immer in der institutionalisierten Form einer Einrichtung, einer Gruppe, eines Projekts, einer Geschäftsstelle usw. zum Ausdruck bringen. Und dahinter stehen die sozialen Lebenswelten, mit denen wir es zu tun haben. Noch in den 50er und 60er Jahren rekrutieren sich z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Hauptberufliche (damals: Hauptamtliche) in den Jugendverbänden aus dem Pool engagierter ehrenamtlicher Mitarbeiter. Sie hatten nicht zwangsläufig eine entsprechende sozialpädagogische Ausbildung (siehe Fachkompetenz), aber sie hatten eine ausgeprägte Feldkompetenz, weil sie nämlich in diesen Strukturen groß geworden waren.

Aktuell sind wir mit der Frage beschäftigt, wie wir die künftigen Absolventen der Bachelor und Masterstudiengänge der sozialen Arbeit einordnen sollen. Bisher begegnet uns hier eigentlich nur ein chaotisches Bild. Wir sind weit davon entfernt von den ursprünglichen Ankündigungen und Erwartungen, wonach die neuen Studiengänge zu mehr Transparenz, zu einer besseren Vergleichbarkeit der Studieninhalte, zu einer Internationalisierung der Ausbildung und zu einer Verbesserung der Berufsfähigkeit („Employability“) führen würden. Die Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) hat unlängst in einem Diskussionspapier eindrucksvoll darlegt, dass die Einlösung all dieser Versprechungen derzeit nicht erkennbar ist.

Wesentliche Fragen sind ungelöst, wobei wir hier auch an einer nicht zu vernachlässigenden Schnittmenge zur Frage des beruflichen Status und damit verbunden natürlich auch zur Frage der Bezahlung laborieren. Ein wichtiges Stichwort hierzu ist die Akademisierung der Erzieherausbildung. Viele haben bedauert, dass die Länder im Hinblick auf die Lehrerausbildung (dies gilt jedenfalls für Bayern) an der Staatsprüfung festgehalten haben und weiter festhalten ~ man hat diesem Bachelor(un-)we-

sen offensichtlich nicht getraut, wenngleich man diesen Prozess auch nicht verhindert oder gesteuert hat. Da an dem Problem der Qualifizierung für die Berufe im Bereich der sozialen Arbeit, in weiteren des nichtschulischen Erziehungs- und Bildungswesens so viele unterschiedliche Interessengruppierungen zerren, führen wir diese Diskussion eher über die Beschriftung von Schubladen, und neue Lösungen außerhalb dieser Schubladen begegnen fast reflexartigen Widerständen (vor allem aus den Lehrerverbänden).

Ich erinnere mich an eine Diskussion, die nun schon viele Jahre zurückliegt, mit dem damals noch nicht emeritierten Pädagogikprofessor Hans Schiefele, der sich in den 70er Jahren auch intensiv mit der Neuordnung der Lehrerbildung beschäftigt hat. Damals sind ja die pädagogischen Hochschulen aufgelöst und als pädagogische Fachbereiche oder Fakultäten in die Universitäten integriert worden (oder nur als Lehrstühle in anderen Fakultäten). Er hielt das jedenfalls diskussionsweise für einen Fehler, weil er befürchtete, dass das Spezifikum der Pädagogik, genauer gesagt der Vorbereitung auf die Ausübung eines pädagogischen Berufs, in der allgemeinen universitären Landschaft nicht mehr so sehr von den pädagogischen Fragestellungen her definiert werde, sondern eben eher von fachwissenschaftlichen, akademischen oder standespolitischen Fragestellungen her. Er brachte stattdessen eine selbständige Pädagogische Hochschule oder Universität ins Spiel, analog etwa der früheren Technischen Universität, in denen alle pädagogischen Arbeitsfelder zusammen geführt werden könnten. Ich weiß nicht, wie konkret diese Überlegungen zum damaligen Zeitpunkt tatsächlich von ihm und von anderen ausgearbeitet worden waren, in meinem Gedächtnis ist diese Idee aber haften geblieben.

Sie kommt mir heute wieder in den Sinn, wenn es etwa um die Frage der sogenannten Akademisierung der Erzieherausbildung geht, oder der ja auch letztlich noch nicht geklärten Frage des Verhältnisses der Bachelorabschlüsse zwischen Fachhochschulen und Universitäten bzw. des Masterabschlusses von Fachhochschulen und Universitäten. Natürlich ist die Vorstellung, dass diese Abschlüsse unbeachtlich des Hochschultyps gleichgestellt sein müssten, richtig. Es bleibt darum aber unerfindlich, weshalb es diese verschiedenen Typen geben muss (sieht man einmal von der Zugangsqualifikation ab), worin das Unterscheidbare besteht. Am Horizont taucht die nicht von der Hand zu weisende Befürchtung auf, dass es sich hierbei eher um ein Dequalifizierungsprogramm handelt, mindestens aber um ein Programm zur Legitimierung der Absenkung von Eingangsvergütungen oder der Eröffnung von Masterstudiengängen als neue Geschäftsfelder der Hochschulen, wie sie heute schon vorfindbar sind, mit Ausbildungsgebühren von 5.000 bis 10.000 Euro. Letzteres wird im Moment gar nicht richtig zur Kenntnis genommen; wir streiten über Studiengebühren, und sind hier doch weit darüber hinweg.

Wir wissen tatsächlich nicht, wie es um die „Berufsfähigkeit“ der Bachelor-Absolventen bestellt sein wird,

ob diese neuen Ausbildungsgänge womöglich zu einer Auslagerung der beruflichen Einführungsphase in das Beschäftigungsverhältnis hinein bedeuten. In einigen Bundesländern stellt man sich auf eine solche Situation bereits konkret ein. In Bayern haben wir jedoch seit rund 35 Jahren voll integrierte Diplom-Studiengänge, die praktische Ausbildung ist integrierter Bestandteil des Studiums, und nicht ein konsekutives „Anerkennungsjahr“. Wenn wir feststellen würden, dass wir nach der Umstellung auf die Bachelorausbildung neuerdings wieder eine Berufseinführungsphase bräuchten, müssten wir diese in Bayern völlig neu aufbauen. Darauf ist derzeit niemand vorbereitet.

Was also fehlt, sind Visionen über eine durchgängige Konzeption der Ausbildung für die unterschiedlichen pädagogischen Handlungsfelder. So schön es wäre, sie ist derzeit und absehbar unter Einschluss des Lehrerberufs auch standespolitisch nicht hinzubekommen. Ich meine aber, sie müsste zumindest im Hinblick auf die sozialen Berufe nochmals neu angegangen werden. So könnte man sich einen konsekutiven Aufbau der Ausbildungen vorstellen: Auf unterschiedlichen Anforderungsebenen wird das Basiswissen vermittelt, das für die Berufsausübung in vergleichbaren Arbeitsfeldern befähigt, dann erst eine Spezialisierung für einzelne Funktionsbereiche. Der Abschluss auf einer Ebene, ggf. mit einer gewissen qualifizierten beruflichen Praxis, müsste und könnte Voraussetzung für die Zulassung der Ausbildung auf der nächsten Ebene sein, ohne dass hierfür zusätzliche quasi gymnasiale Anforderungen erfüllt werden müssten.

Aus Gründen der Rekrutierung - das führt schon in das nächste Kapitel hinüber - würde ich diese konsekutiven Aufbau auf der heutigen Ebene der Fachakademien beginnen lassen. Die pflegerischen Berufe wird man hinzu denken können. Unterhalb dieses konsekutiven Aufbaus könnten Ausbildungen im Sinne von Assistenzdiensten ausgestaltet werden (z. B. die bisherigen Kinderpflegerinnen); diesen Bereich würde ich nicht mit Erwartungen des nahtlosen Einbeziehens in den Hochschulbereich überfordern. Der Beibehaltung des bisherigen Ausbildungsgangs auf der Ebene der Fachakademien stünde nicht prinzipiell entgegen, diese eingruppierungsmäßig grundsätzlich anzuheben (also etwa Gleichstellung mit den Absolventen der BA-Ausbildung), die Leistungen dieses Berufszweigs würden dies auch rechtfertigen, ohne dass sie von Grund auf akademisiert werden müssten. Man könnte sich auch vorstellen, dass die Fachakademieausbildung zumindest teilweise auf das BA-Studium angerechnet wird - dann gäben wohl auch die „credit points“ endlich einen nachvollziehbaren Sinn - , so dass die weitere Qualifizierung nicht bei „Null“ beginnen müsste.

Mir erscheint die Beibehaltung der Ausbildung auf Fachakademieniveau bzw. der damit verbundenen Zugangsvoraussetzungen vor allem vor dem Hintergrund der möglichen Personalrekrutierung für bedeutsam, etwas banal ausgedrückt: Ich hielte es für das Profil sozialer Berufe insgesamt für nicht zuträglich, wenn eine

Bevölkerungsschicht, oder genauer gesagt: eine große Gruppe junger Menschen unterhalb der Qualifikation der Hochschulberechtigung von der Tätigkeit in einem sozialen Beruf ausgeschlossen werden würde. Dies gilt jedenfalls so lange, als der Erwerb der Hochschulberechtigung nach wie vor stark von sozialen Herkunftsfaktoren abhängig ist. Wir blenden nämlich mit diesem Personenkreis auch ein Stück sozialer Wirklichkeit ausgerechnet in einem solchen Beruf aus, in dem es um diese soziale Wirklichkeit zentral geht. Dass Neubewertungen bestimmter Ausbildungsbiografien möglich sind, zeigt uns anschaulich die Diskussion um die Zulassung von Meistern zum Hochschulstudium. Hier mag weniger die Sorge um die soziale Wirklichkeit, als vielmehr die Sorge um eine ausreichende Zahl von Ingenieuren Pate gestanden haben, aber wenn man nur das Ergebnis betrachtet, sind die Motivlagen an diesem Punkt eigentlich egal. Das komplizierteste Kapitel zur Frage der Qualität aber - ich kann das hier nur andeuten - ist ein überwölbendes Berufsethos, eine Art Standesrecht oder Standesordnung, eines einheitlichen Berufsbilds, das die verschiedenen sozialen Berufe orientieren kann, eines allgemein verbindlichen Kanons der „Kunst“. (Insoweit ist der Zustand der sozialen Berufe auch ein Spiegelbild ihres sozialen Klientels.)

Im Kontext der berufsständischen Fragen geht es heute auch um das Selbstverständnis der beruflichen Verortung in den verschiedenen Handlungssystemen: Kinder- und Jugendhilfe, im Weiteren soziale Arbeit, verstehe ich eben dezidiert als soziale Arbeit, als primär sozialpolitische, erst sekundär bildungspolitische Aufgabe; sie kann nicht beliebig aufgelöst oder unter dem Thema „Bildung“ untergeordnet werden. Hier steht insbesondere der Berufsstand der Erzieherinnen und Erzieher auf der Kippe. Pädagogische Arbeit außerhalb der unter staatlicher Verantwortung stehenden Schule hatte und hat immer eine wesentliche soziale Funktion, sowohl in gestalterischer Hinsicht (Verantwortung im Gemeinwesen) also auch in kompensatorischer Hinsicht (Ausgleich von Benachteiligungen): die Entwicklung sozialer Kompetenzen, in kompensatorischer Hinsicht der Ausgleich sozial bedingter individueller Beeinträchtigungen. Dies gilt natürlich auch für den Vorschulbereich, der eben keine Schule ist.

III. Quantitative Aspekte - Wieviel Personal brauchen wir? Und wo kommt es her?

In den vergangenen ein bis zwei Jahren tritt der Aspekt der Quantität wieder stärker in den Vordergrund, das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage, also das Verhältnis von tatsächlicher Beschäftigungsmöglichkeit oder -notwendigkeit einerseits und die zur Verfügung stehende „Menge“ von Mitarbeitenden andererseits. Die Bundesregierung hat schon vor zwei Jahren die Personallücke für den Krippenbereich bis 2013 mit 30.000 angegeben (Bundestagsdrucksache 16/5407). Nun ist dies kein isoliertes Problem. Aus dem Bereich der Altenpflege wird ebenfalls von Rekrutierungsmängeln berichtet. Und noch kurz vor Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise

wurde ein Mangel an Nachwuchskräften in den Ingenieurberufen konstatiert.

Sozialpädagogische Arbeitsfelder für Kinder und Jugendliche konkurrieren mit den entsprechenden Arbeitsfeldern für die Senioren, wobei der Bedarf wahrscheinlich aus der gleichen Gruppe der Bevölkerung rekrutiert werden muss.

Dabei haben wir uns mit zum Teil kuriosen Beobachtungen auseinanderzusetzen: Es kann durchaus sein, dass bei hoher Arbeitslosigkeit gleichzeitig Mangel in ganz bestimmten Berufssparten besteht. Offensichtlich ist es bisher nicht gelungen, eine bedarfsgerechte Ausbildung so zu steuern, dass zum gegebenen Zeitpunkt X die entsprechenden Qualifikationen zur Verfügung stehen. Dies gilt auch für die Kinder- und Jugendhilfe mit ihren verschiedenen Arbeitsfeldern, die ihrerseits gewissen Moden oder Präferenzen unterworfen sind. Mir ist nur ein Bereich im gesamten Bildungs- und Erziehungswesen bekannt, in dem der mutmaßliche Umfang des benötigten Personals zu prognostizieren versucht wird, und das sind die Lehrerprognosen, die es seit vielen Jahren gibt. Aber selbst dort gelingt es nur bruchstückhaft, zum gegebenen Zeitpunkt X die notwendige Zahl von Lehrern mit den jeweils spezifischen Qualifikationen, d.h. Fächerkombinationen, verfügbar zu haben.

Unter planerischen Gesichtspunkten spielt hier der Faktor Zeit eine ziemlich entscheidende Rolle: Wird ein eventueller Mangel zu einem Zeitpunkt konstatiert, zu dem es noch genügend Personal gibt, gehen von einer solchen Prognose offensichtlich keine entscheidenden Handlungsimpulse aus. Oder die Prognose wird von zu vielen als künftige Beschäftigungsgarantie wahrgenommen mit der Folge, dass zum prognostizierten Zeitpunkt wieder ein Überangebot vorhanden ist. Wenn der Mangel vorhanden ist, lässt kurzfristig nur wenig ausrichten, da ja die Rekrutierung und Qualifizierung des Personals immer einige Jahre in Anspruch nimmt. Man behilft sich irgendwie, und irgendwie funktioniert das auch immer.

Heute machen wir insbesondere für zwei Arbeitsfelder die Beobachtung, dass die Rekrutierung vom Personal schwieriger geworden ist: Nämlich im Bereich der Allgemeinen Sozialen Dienste und im Bereich der Kindertagesbetreuung. Meine Vermutung ist, dass es hierfür unterschiedliche Gründe gibt. Was die Allgemeinen Sozialen Dienste anbelangt, so handelt es sich hierbei um eine sozialarbeiterische Knochenarbeit, die ein günstiges, förderliches, grundsätzlich wertschätzendes Umfeld benötigt, damit sich genügend junge Menschen motiviert fühlen können oder werden, diesen Beruf zu ergreifen. Im Bereich der Kindertagesbetreuung haben wir es wahrscheinlich tatsächlich mit zunächst reinen Quantitäten zu tun, das heißt die von der Politik vorgegebenen Ausbauziele sind bisher nicht in personalwirtschaftliche Aktivitäten umgerechnet worden.

Welche Rolle hierbei die Bezahlung spielt, wissen wir im Übrigen nicht so genau. Das Beispiel der Lehrerbesehung vermittelt ein widersprüchliches Bild: Ich bin mir nicht sicher, ob hier der Faktor Bezahlung tatsäch-

lich der ausschlaggebende Grund dafür ist, dass wir an den Grundschulen heute nur noch wenige männliche Lehrkräfte vorfinden. Es könnte auch ein ganz anderer Faktor eine große Rolle spielen: Nämlich z. B. die fehlenden Aufstiegs- und Berufsveränderungsperspektiven. Viele soziale Berufe sind Sackgassenberufe. Dies wird von Frauen vor dem Hintergrund der eigenen Familienplanung bis heute (noch) möglicherweise als weniger gravierend empfunden als von den Angehörigen des männlichen Geschlechts, die von ihrer traditionellen Berufsbiographie her eher von einer ungebrochenen lebenslangen beruflichen Karriere ausgehen. Mit anderen Worten: So schön es ist, wenn einzelne Berufsgruppen von ihrer gehaltsmäßigen Einstufung her grundsätzlich besser gestellt werden, so fraglich ist es, ob sich dies im Hinblick auf die Rekrutierung für ganz bestimmte pädagogische Handlungsfelder tatsächlich wie erwartet auswirken würde.

Ich muss, was die grundsätzliche Frage der Rekrutierung von Personal speziell für die Kirchen angeht, letztlich für alle Institutionen, die ein sozio-kulturelles Milieu bilden, nochmals auf die Gruppe der ehrenamtlich engagierten Jugendlichen, der ehrenamtlich engagierten Frauen und Männer zurückkommen. Wir haben seit einiger Zeit eine im Ansatz richtige, aber noch nicht vollständig ausgeleuchtete und ausgelotete Diskussion über das ehrenamtliche Element, die Ehrenamtlichkeit in den einzelnen sozialen Handlungsfeldern, und zwar auch dort, in denen heute üblicherweise nahezu durchgängig professionelle Berufsausübung erfolgt. Wir tun uns in dieser Diskussion deshalb so schwer, weil dieses Element der Ehrenamtlichkeit zu oft und zu häufig enggeführt wird im Kontext der Kostenreduktion, als Ausweg aus der Kostenexplosion, mit der Befürchtung, sogar hauptberufliche Planstellen einzusparen, um deren Tätigkeit von ehrenamtlichen Ausführungen zu lassen. „Die Ehrenamtlichen“ erscheinen darum in der Wahrnehmung von hauptberuflich tätigen Fachkräften gelegentlich als eine Art Drohkulisse, und das ist sehr schade.

Speziell für den verbandlichen Bereich, und dies gilt ganz besonders für die Kirchen und ihre Einrichtungen, gilt eigentlich als unschätzbare Vorteil, dass hier die Möglichkeit besteht zur Rekrutierung des Personals aus dem eigenen Milieu, ein Vorteil, den zum Beispiel Behörden so nicht aufweisen können. Ich betrachte die Frage der sozio-kulturellen Milieus als die zentralen Orte der Beheimatung von Menschen, als das zentrale Wurzelgeflecht des sozialen Lebens jenseits der Familie und fordere immer wieder deren nachhaltige Pflege ein. Jedenfalls besteht ein enger Zusammenhang zwischen sozialem Milieu und Ehrenamtlichkeit, da es im Wesentlichen diese „Ehrenamtlichen“ sind, welche diese Milieus am Leben halten. Dabei geht es nicht nur um Ehrenamtlichkeit im klassischen Sinn, sondern auch um die Aktivierung von Kompetenzen, die einfach vorhanden sind und auf die zurückgegriffen werden kann (vgl. zum Beispiel die sog. Patenschaftsprojekte). Ich formuliere den Zusammenhang einmal *ex negativo*, weil er andersherum oft zu

platt wirkt: Je stärker sich der hauptberufliche Apparat der Träger (vor allem der weltanschaulich gebundenen Träger) von der Gruppe der Ehrenamtlichen abgrenzt, je weniger er in der Lage ist, dieser Gruppe auf Augenhöhe zu begegnen, desto schwieriger wird es sein, aus dieser Gruppe heraus nicht nur Berufsinteressenten zu gewinnen, sondern auch ein positives, unterstützendes Klima für diese berufliche Orientierung zu schaffen.

Abschließend möchte ich eine Reihe von Faktoren wenigstens stichwortartig benennen, deren sorgfältige Beachtung nicht nur für die globale Betrachtung wichtig ist; sie gelten in gleicher Weise für die kleinräumige Betrachtung, also für die vorausschauende Personalentwicklung der Institutionen, bezogen auf ihre Einrichtungen, Dienste usw.

1. Zahl der vorhandenen Ausbildungsplätze sowie der möglichen und tatsächlichen Absolventen (auch als Anfrage an die Ausbildungseinrichtungen der Kirchen), Status der Ausbildung.

2. Neuzugänge aus den Ausbildungsstätten, deren Zahl nicht identisch mit der Absolventenzahl ist (z. B. bei anschließender Höherqualifikation).

3. Abgänge aus den Arbeitsfeldern, und zwar nicht nur altersbedingte Abgänge, sondern auch Abgänge in andere Berufsfelder.

4. Wiedereinstieg von Angehörigen sozialer Berufe speziell nach der Familienphase. (Wo sind eigentlich all die Erzieherinnen, Sozialarbeiter etc. hingekommen, die in den vergangenen Jahrzehnten ausgebildet wurden?)

5. Rekrutierung auch Berufsfremder aus dem eigenen Milieu (Stichwort Externenprüfung an Fachakademien).

6. Bemühung um Mitarbeitende mit Migrationshintergrund, als Transmissionsriemen zwischen unterschiedlichen Kulturen. (Zwingend notwendig: aktives und einladendes Zugehen auf die Migrantengruppen und deutliche Anhebung deren Bildungsniveau.)

7. Beachtung der regional sehr unterschiedlichen demografischen Entwicklung (Rückgang der Kinderzahlen)

8. Angenommene und tatsächliche Betreuungsquote bestimmter Altersgruppen (vgl. die 35- Prozent-Vorgabe der Bundesregierung für die Versorgung der Unter-drei-Jährigen) mit erheblichen regionalen und milieubedingten Streuungen.

9. Betreuungsschlüssel (z. B. Gruppengrößen als kalkulatorische Maßzahl für den Personalbedarf).

10. Umfang der Beteiligung an der praktischen Ausbildung (Praktikanten) für alle Ausbildungsniveaus. (Wir werden uns als Arbeitgeber wieder intensiver an der Ausbildung beteiligen müssen.) Man könnte diese Faktoren auch „Stellschrauben“ nennen, und dieses Bild verdeutlicht, dass sie in einem gegenseitigen Abhängigkeitsverhältnis stehen: Wer nur an einer Schraube dreht, wird wenig bewirken.

Dr. Robert Sauter

Leiter des Bayerischen Landesjugendamtes



Kathi Petersen

Erziehungshilfe hilflos...- wenn Fachkräfte fehlen

Sozialpolitische Aspekte zur beruflichen Situation und Zukunft

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst möchte ich mich bei Ihnen für die Einladung zu Ihrer heutigen Tagung bedanken. Es ist ja nicht unbedingt selbstverständlich, daß Träger katholischer und evangelischer sozialer Einrichtungen im Rahmen einer solchen Veranstaltung das Gespräch mit der Gewerkschaft suchen. Gerade bei unserem heutigen Thema bietet sich dies aber an. Denn ver.di versteht sich als Interessenvertretung und Sprachrohr der Beschäftigten; und wenn es in der Erziehungshilfe zunehmend an Fachkräften mangelt, hat das zu einem erheblichen Teil auch mit den Arbeitsbedingungen im sozialen Bereich zu tun.

Daß die Rahmenbedingungen sozialer Arbeit – milde ausgedrückt – „suboptimal“ sind, lässt sich schwerlich bestreiten. Darunter leiden sowohl die Träger sozialer Einrichtungen, die Menschen, die in diesen Einrichtungen Hilfe suchen und natürlich auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Anders als die Beschäftigten in manchen anderen Bereichen – z.B. in der Metallindustrie – nehmen die im Sozial- und Erziehungsdienst Tätigen ihre Arbeitsbedingungen zumeist relativ klaglos hin. Das hat verschiedene Gründe, auf die ich nachher noch zu sprechen komme.

Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst

Umso mehr fällt es daher auf, wenn sie mit ihren Anliegen an die Öffentlichkeit gehen. In den letzten Wochen gab es mehrere Demonstrationen – darunter eine mit fast 5.000 Menschen in Frankfurt – und zahlreiche loka-

le Protestaktionen. Gestern haben ver.di und GEW zu Warnstreiks aufgerufen, an denen sich 19.000 Beschäftigte, vor allem Erzieherinnen beteiligten.

Wie kommt es dazu, daß derzeit erstaunlich viele Leute, die einen sozialen Beruf haben, auf die Straße gehen?

Die naheliegende Antwort lautet: Es finden Tarifverhandlungen statt. Die Gewerkschaften ver.di und GEW verhandeln seit einigen Monaten mit dem Verband der Kommunalen Arbeitgeber (VKA) Tarifverträge über eine neue Eingruppierungsordnung und eine betriebliche Gesundheitsförderung im Sozial- und Erziehungsdienst. Die Angebote von Arbeitgeberseite bzgl. der Eingruppierung bleiben bislang weit hinter den Vorstellungen der Gewerkschaften zurück.

Die Verhandlungen über einen Gesundheitstarifvertrag hat ver.di am 30. April für gescheitert erklärt, nachdem der VKA trotz wiederholter Aufforderungen keine Bereitschaft gezeigt hat, zeitnah über diese Forderung zu verhandeln. Daher ist ver.di nicht mehr an die Friedenspflicht gebunden und hat zunächst für den 6.5., also gestern, bundesweit zu Warnstreiks aufgerufen, bevor die Mitglieder dann in der heute beginnenden Urabstimmung über das weitere Vorgehen entscheiden.

Worum geht es bei den jetzigen Verhandlungen?

Zum einen geht es, wie bei Tarifverhandlungen üblich, um Geld. Der letzte Eingruppierungstarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst stammt aus dem Jahr

1991. Er war Bestandteil des BAT, der inzwischen vom TVöD (dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Kommunen und des Bundes), bzw. dem TV-L (dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) abgelöst wurde. Seitdem gibt es keine Bewährungs- und Zeitaufstiege mehr, die früher quasi automatisch im Laufe des Berufslebens in höhere Vergütungsgruppen führten. Eine Erzieherin z. B., die heute neu eingestellt wird, bleibt auf Dauer in der Entgeltgruppe (EG) 6, in die sie nach den geltenden Richtlinien eingruppiert wird. Falls sie eine volle Stelle hat, was längst nicht mehr selbstverständlich ist, verdient sie bei der Neueinstellung 2.130 Euro und erreicht nach 15 Jahren 2.474 Euro.

Kein Wunder, daß bei der Erhebung zum DGB-Index „Gute Arbeit“ (seit 2007 führt der DGB jährlich wissenschaftlich begleitete, repräsentative Befragungen unter Beschäftigten durch, was für sie gute Arbeit ausmacht) mehr als drei Viertel der befragten Erzieherinnen und Erzieher ihr Einkommen für nicht (37 %) oder nur in geringem Maße (40%) angemessen hielten. Das waren 10% mehr als bei den Vergleichsgruppen. Die Unzufriedenheit rührt nicht daher, daß die Erzieherinnen besonders kostspielige Bedürfnisse hätten, sondern, daß ihr Einkommen kaum für den Lebensunterhalt reicht. 60% der Befragten können gerade so davon leben, während 12% von ihnen, von den Teilzeitkräften sogar 25%, nicht damit auskommen.

Die Gewerkschaften halten dies nicht für akzeptabel und fordern für alle sozialen Berufe Einkommen, die über die pure Sicherung der Existenz auch den Anforderungen und der Verantwortung der Tätigkeit angemessen sind.

Für Erzieherinnen und Heilerziehungspflegerinnen ist dies nach den Vorstellungen von ver.di die EG 9, für Sozialpädagoginnen und Sozialarbeiterinnen die EG 10. Die kommunalen Arbeitgeber sehen hingegen bislang für Erzieherinnen die EG 6 als Grundeingruppierung vor; bei schwierigen und besonders schwierigen Tätigkeiten – die aber nicht näher klassifiziert wurden – käme dann auch die EG 7, bzw. EG 8 in Frage. Analog dazu will der VKA Sozialpädagoginnen grundsätzlich in die EG 9 eingruppierten, bei entsprechender Verantwortung sehen die Arbeitgeber einen Spielraum bis EG 12. Mit den in Aussicht gestellten höheren Eingruppierungen aufgrund unbestimmter Rechtsbegriffe – z.B. „Schwierigkeit“ - wollen sich die Gewerkschaften nicht zufrieden geben. Im Interesse der Rechtssicherheit für die Beschäftigten wollen sie eindeutige Funktionsmerkmale für die Eingruppierung tariflich festlegen. In der Vergangenheit gab es nicht umsonst viele langwierige, immer wieder neue Rechtsstreitigkeiten um die Auslegung solcher Begriffe.

Das zweite Thema bei diesen Tarifverhandlungen ist die betriebliche Gesundheitsförderung. Darunter ist, wie es in dem von ver.di vorgelegten Tarifvertragsentwurf heißt, die Art und Weise zu verstehen, „wie in einem Betrieb/

einer Verwaltung die Arbeit und die Arbeitsbedingungen organisiert werden, damit diese nicht Ursache von Erkrankungen sind. Betriebliche Gesundheitsförderung zielt auf die Schaffung sicherer, anregender, befriedigender und angenehmer Arbeitsbedingungen. Sie fördert gesundes Verhalten unter Berücksichtigung alter-, berufsspezifischer und individueller Belastungsmuster und –expositionen. Vorrang hat dabei die Erhaltung bzw. Herstellung gesunder Verhältnisse im Arbeitsumfeld und am individuellen Arbeitsplatz.“

Dazu soll eine jährliche individuelle Gefährdungsanalyse dienen, auf deren Basis eine paritätisch besetzte betriebliche Kommission die zum Gesundheitsschutz erforderlichen Maßnahmen beschließt.

Es kommt nicht von ungefähr, daß die Gewerkschaften sich nun auch dieses Themas annehmen: In dem schon genannten DGB-Index „Gute Arbeit“ klagten nur 13 % der befragten Erzieherinnen und Erzieher **nicht** über gesundheitliche Beschwerden während oder unmittelbar nach der Arbeit. Offensichtlich ist deren Arbeit noch belastender als andere Tätigkeiten, da von allen Befragten immerhin 18 % beschwerdefrei sind. Auffällig oft leiden Erzieherinnen unter Schmerzen im Nacken, in den Schultern und im Rücken. Auch treten in dieser Berufsgruppe verstärkt sogenannte „psycho-vegetative“ Beschwerden auf wie Erschöpfung, Nervosität, Kopfschmerzen und Schlafstörungen. Daß der beruflich bedingte ständige Kontakt mit anderen Menschen Erzieherinnen anfälliger für Erkältungskrankheiten macht, wundert wenig. Unterschätzt werden dürfte aber in der Regel die Lärmkulisse, der sie ausgesetzt sind – 65% erklärten sich davon betroffen (in anderen Dienstleistungsberufen waren es nur 13%) - und 23% von ihnen das mussten bereits feststellen, daß sich ihr Gehör verschlechtert. Messungen haben ergeben, daß in Kindertagesstätten ein Lärmpegel von bis zu 117 Dezibel herrscht; das entspricht einem in 100 Meter Entfernung startenden Düsenflugzeug.

Auf diesem Hintergrund ist es verständlich, daß nur 26% der Erzieher/innen erwarten, einmal gesund in Rente gehen zu können.

Arbeit darf nicht krankmachen. Im Interesse der Betroffenen, deren Arbeit und Motivation unter derart massiven gesundheitlichen Beeinträchtigungen leiden, ist es sinnvoll und notwendig, sich soweit als möglich um Abhilfe zu bemühen. Deshalb hält ver.di den Tarifvertrag zur Gesundheitsförderung für unabdingbar. Zwar verkennen die Gewerkschaften keineswegs, daß die zunehmende Arbeitsbelastung im sozialen Bereich zum großen Teil nicht „hausgemacht“ ist, sondern aus gesellschaftlichen Entwicklungen, gesetzlichen Vorgaben und einem wachsenden Kostendruck resultiert. Manches ließe sich jedoch durchaus in den Einrichtungen selbst verbessern – z.B. der Lärmschutz. Es ist nicht ganz nachvollziehbar, warum die kommunalen Arbeitgeber nicht einmal zu Verhandlungen darüber bereit sind.

Kirchliche Einrichtungen und Öffentlicher Dienst

Die Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst betreffen zunächst den öffentlichen Dienst, in diesem Fall konkret die kommunale Kinder- und Jugendhilfe bzw. die im kommunalen Arbeitgeberverband organisierten Träger der Behindertenhilfe wie z.B. die Lebenshilfe. Insgesamt sind 600.000 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst tätig, davon rund ein Drittel im Öffentlichen Dienst, zumeist bei den Kommunen. Das Gros arbeitet allerdings bei kirchlichen Trägern.

Für die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände, die mit dem Dritten Weg eine eigene Form der Arbeitsrechtssetzung praktizieren, gelten die Ergebnisse der Tarifverhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst nicht unmittelbar. Allerdings orientieren sich die in Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossenen Vergütungssysteme in der Regel – mehr oder weniger – an den im öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträgen. Wie früher der BAT so ist auch jetzt der TVöD bzw. der TV-L gewissermaßen der Leittarif für den sozialen Bereich, wenn auch die Übernahme lange nicht mehr 1:1 erfolgt, sondern mit z.T. erheblichen Abstrichen.

Die Beschäftigten in den kirchlichen Einrichtungen verfolgen deshalb die derzeitigen Tarifverhandlungen mit großem Interesse. Denn sie wissen, daß von den dort erzielten Ergebnissen auch ihre künftige Vergütung abhängt. Wenn es den Gewerkschaften nicht gelingt, im Öffentlichen Dienst eine bessere Eingruppierungsordnung durchzusetzen, haben auch die Fachkräfte bei den Kirchen und Wohlfahrtsverbänden keine höheren Löhne zu erwarten. Wenn es gelingt, können sie zumindest hoffen, daß die Kirchen, sowie Caritas und Diakonie diese Ergebnisse übernehmen. Sie müssen es sogar tun, um gegenüber den Kommunen wettbewerbsfähig bei der Gewinnung von rarem Personal zu sein.

Soziale Arbeit ist mehr wert

Es geht den Beschäftigten, wie auch den Gewerkschaften aber um mehr als ums Geld, wie das Bemühen um Gesundheitsförderung bereits zeigt. Was den Fachkräften besonders zu schaffen macht, ist die zunehmende Verschlechterung der Rahmenbedingungen, unter denen sie ihre Arbeit tun.

Erzieherinnen, Sozialpädagoginnen und andere im sozialen Bereich Tätige wollen ihre Arbeit gut machen. Das wollen andere Arbeitnehmer sicherlich auch. Aber bei der Befragung zum DGB-Index wurde deutlich, daß sich gerade die Erzieherinnen in besonders hohem Maße mit ihrer Arbeit identifizieren, weil sie davon überzeugt sind, daß sie für die Gesellschaft nützlich ist. Mit ihrer Arbeit selbst sind sie daher durchaus zufrieden, zumal sie auch die vorhandenen Möglichkeiten, sich kreativ zu betätigen, ausgesprochen schätzen.

Wer seine Arbeit gerne macht, ist viel eher bereit, Widrigkeiten in Kauf zu nehmen, als jemand, für den sie lediglich dem Broterwerb dient. Außerdem fühlen sich die im sozialen Bereich Tätigen sehr stark den Menschen verpflichtet, die sie betreuen. Ihre eigenen Bedürfnisse stellen sie daher oft zurück, weil ihnen das Wohl der anderen wichtiger ist.

Daraus erklärt sich, daß die Beschäftigten im Erziehungs- und Sozialdienst bisher kaum öffentlich für ihre Interessen eingetreten sind.

Man kann aber seine Arbeit nur gut machen, wenn die Bedingungen stimmen. Diese Einsicht wächst bei den Fachkräften im sozialen Bereich. Durch überdurchschnittliches eigenes Engagement, etwa wenn es um die Weiterbildung geht, das Betriebsklima oder auch die Gesundheitsförderung tragen sie selbst zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen bei.

Doch sie müssen zunehmend erkennen, daß das allein nicht ausreicht, um vernünftige Rahmenbedingungen zu schaffen. Dazu gehört nämlich auch, daß die Arbeitsplätze sicher sind, daß es Aufstiegsmöglichkeiten gibt – die vor allem für Erzieherinnen kaum möglich sind, und daß das Einkommen der Leistung und den Bedürfnissen entspricht.

Hier überall bestehen jedoch erhebliche Defizite. Darin, wie auch in der im Vergleich etwa zu technischen Berufen geringen Entlohnung zeigt sich eindeutig eine mangelnde Anerkennung der sozialen Berufe in unserer Gesellschaft.

Deshalb hat ver.di eine bundesweite Kampagne zur Aufwertung sozialer Berufe gestartet unter dem Motto: „Soziale Arbeit ist mehr wert“.

Die Gewerkschaft will damit auf die erhebliche Diskrepanz zwischen der Bedeutung der sozialen Arbeit für unsere Gesellschaft und ihrer mangelnden Anerkennung aufmerksam machen.

Die Ansprüche an soziale Arbeit steigen, aber die Bedingungen werden schlechter:

So hat die Arbeitsintensität deutlich zugenommen; immer weniger Fachkräfte müssen immer mehr Menschen betreuen.

Der Anteil an Fachpersonal geht zurück, da Fallkostenauspauschalen, Fachleistungsstunden u.a. in immer geringerem Maße bewilligt werden. Die Qualität der Arbeit leidet unter unbezahlter Mehrarbeit oder dem Einsatz von Hilfskräften.

In über 80% der Allgemeinen Sozialen Dienste liegen Überlastungsanzeigen vor.

Unbefristete Vollzeitarbeitsplätze werden immer weiter zurückgedrängt zugunsten befristeter Teilzeit-Beschäftigung mit niedriger Vergütung.

Diese Situation soll nun verstärkt öffentlich thematisiert werden, damit die sozialen Berufe den ihnen angemessenen Stellenwert in der Gesellschaft erhalten. Nur dann

werden sich auch in Zukunft wieder mehr junge Menschen für einen sozialen Beruf entscheiden. Denn „Rücken kaputt für 2000 Euro“ wie die Süddeutsche Zeitung einen Artikel über den gestrigen Warnstreik betitelte, ist ja wirklich keine verlockende Perspektive.

Die Imagekampagne kann aber nur ein Anfang sein. Zu einer nachhaltigen Verbesserung der Rahmenbedingungen bedarf es auf allen Ebenen einer Sozialpolitik, die sich an den Bedürfnissen der Menschen orientiert statt an der Kassenlage.

Das war in den letzten Jahren immer weniger der Fall, in denen allenthalben der freie Markt propagiert wurde. Betriebswirtschaftliche Kategorien sollten nicht mehr nur für Unternehmen gelten, sondern wurden auch auf andere gesellschaftliche Bereiche übertragen. Bildung, Kultur, Soziales – alles musste sich rechnen, alles wurde ökonomisiert.

Auch die Einrichtungen der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände, denen der Staat nach dem Prinzip der Subsidiarität die Gestaltung großer Bereiche des Sozialwesens überlassen hatte, gerieten dadurch unter enormen ökonomischen Druck. Sie konnten nicht länger davon ausgehen, daß die von ihnen für notwendig erachteten Maßnahmen zur Bildung und Betreuung von Menschen staatlicherseits refinanziert wurden. Nun wurde von ihnen verlangt, vorgegebene Budgets einzuhalten und in erster Linie kostenbewusst zu arbeiten. Verstärkt wird dieser Druck durch die Konkurrenz privater Anbieter sozialer Dienstleistungen. Diese bringen im Pflegebereich die freien Träger schon seit Jahren in Bedrängnis, weil sie sich vielfach nicht an die Standards halten, die vorher für die Pflegeberufe galten. Vordergründig ließen sich durch die Öffnung dieses Bereiches für das freie Spiel der marktbeherrschenden Kräfte zwar Kosten sparen. Den Betroffenen, wie auch den Wohlfahrtsverbänden brachte die Ökonomisierung vor allem Nachteile.

Aber die Entwicklung ging weiter – auch die Kinderbetreuung sollte nicht länger kommunalen und freien Trägern vorbehalten bleiben. Der erste Entwurf des BayKiBiG trug bezeichnenderweise den Titel: „marktorientiertes Fördermodell“. Das im September 2008 verabschiedete Kinderförderungsgesetz erlaubt den Bundesländern, den Bereich der frühkindlichen Erziehung und Betreuung auch für gewerbliche Träger zu öffnen. Private Anbieter – z.B. in der Tagespflege – sind auch in Bayern längst zugelassen.

Private Träger sind oft mehr am Profit als an der Qualität der Arbeit interessiert und beschäftigen deshalb gerne geringer qualifiziertes Personal zu untertariflichen Löhnen. Dadurch verschaffen sie sich einen Wettbewerbsvorteil gegenüber den Wohlfahrtsverbänden.

ver.di hat schon vor einigen Jahren bei den Kirchen und Wohlfahrtsverbänden dafür geworben, nicht um mög-

lichst niedrige Kosten, sondern um die Qualität untereinander zu konkurrieren und deshalb ein einheitliches Vergütungssystem – Tarifvertrag Soziales – vorgeschlagen.

Diese Anregung stieß leider auf wenig Resonanz. Vor allem Diakonie und Caritas zogen es tendenziell vor, nach dem Vorbild von Wirtschaftsunternehmen auf den ökonomischen Druck zu reagieren: sie sparen Kosten, vor allem beim Personal. Das Ausgliedern bestimmter Aufgabenfelder ist mittlerweile bei sozialen Einrichtungen ebenso wenig eine Seltenheit, wie die Gründung von Servicegesellschaften, in denen die dort Beschäftigten erheblich schlechter bezahlt werden als ihre Kolleginnen und Kollegen in der „Muttergesellschaft“.

Im Bereich der Diakonie zeigt sich vor allem der Verband diakonischer Dienstgeber, der übrigens auch Mitglied im Bundesverband der Arbeitgeberverbände ist, recht findig, wenn es um Einsparungen beim Personal geht. Er hat auch innerhalb der verschiedenen Arbeitsrechtlichen Kommissionen dafür gesorgt, daß die neuen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) hinter den im Öffentlichen Dienst und bei den verfassten Kirchen bezahlten Vergütungen und Arbeitsbedingungen zurückbleiben. So ist z.B. in Bayern der Besitzstand, der gewährleistet soll, daß niemand nach der Überleitung in das neue Vergütungssystem weniger verdient als vorher, für die Mitarbeiter in der evangelischen Kirche dynamisch, d.h. bei Lohnerhöhungen steigt auch der Besitzstand. Ihren Kollegen bei der Diakonie werden hingegen Tarifierhöhungen auf den Besitzstand angerechnet, so daß er im Laufe der Zeit abschmilzt. Der Motivation der Mitarbeiter ist dies sicher nicht förderlich.

Es ist unbestritten, daß die sozialen Einrichtungen einem erheblichen ökonomischen Druck ausgesetzt sind. Niemand zwingt jedoch die kirchlichen Arbeitgeber, den Druck an die Beschäftigten weiterzugeben. Die Alternative wäre: sich dem Druck widersetzen.

Solches Handeln ließe sich aus dem Selbstverständnis der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände begründen: Sie verstehen sich als „Dienstgemeinschaft“, in der alle durch einen gemeinsamen Auftrag miteinander verbunden sind und entsprechend miteinander umgehen. Dazu gehört dann aber auch, dafür zu sorgen, daß die Rahmenbedingungen so sind, daß diese Dienstgemeinschaft auch realisierbar ist.

Kirchen und kirchliche Wohlfahrtsverbände wollen Anwalt der Schwachen sein. Sie müssten sich demzufolge für eine an den Bedürfnissen der Menschen orientierte soziale Arbeit einsetzen.

Dieses Interesse teilen die Träger der Einrichtungen mit den Beschäftigten und den Gewerkschaften. Sie sollten daher zusammenarbeiten, getreu dem alten Gewerkschaftsmotto: „Gemeinsam sind wir stark!“.

Kathi Petersen, MAV-Vorsitzende im Dekanat Schweinfurt

Maria Mangei

Neue Probleme alte Lösungen?

– Gemeinsame Anstrengungen gegen den Fachkräftemangel

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

der Titel der heutigen Veranstaltung „**Erziehungshilfe hilflos....- wenn Fachkräfte fehlen**“ hat leider im Verlaufe des Tages nichts von seiner Schrecklichkeit eingebüßt – im Gegenteil: Entwicklungen, die man spürte, ahnte, sind durch erdrückende Fakten belegt worden; Grund für voreilige Hoffnungen auf eine Trendwende und Besserung scheint es ohne entscheidendes Umdenken und das entsprechende Folgehandeln nicht zu geben!

Mich macht das besorgt. Besorgt im Hinblick auf die eigene aktuelle Praxis in der großen diakonischen Komplexeinrichtung, in der ich als Geschäftsführung (im Team mit meinem Kollegen) für ca. 1.100 Mitarbeitende (und selbstverständlich auch für Tausende „Betreute“) Verantwortung trage, besorgt im Hinblick auf die zu gestaltende Zukunft unserer diakonischen Arbeit, vor allen Dingen aber auch betroffen im Rückblick auf meine nun bereits über 30-jährige Tätigkeit in der sozialen Arbeit die überwiegend Jugendhilfe sozialisiert war.

Betroffen warum? Lassen Sie mich dazu ein wenig ausholen: Als ich 1977 in einer Jugendhilfeeinrichtung in Niedersachsen meine Arbeit im Gruppendienst begann, hatten wir immerhin noch eine Gruppenstärke von 12 – 14 Jugendlichen, aßen im großen Speisesaal, bekamen die Wäsche aus der Wäscherei (Lebensweltorientierung?), waren mit 3 Kollegen für die Gruppe zuständig und hatten in der Nacht einen nicht pädagogisch ausgebildeten „Nachtwächter“ auf dem Gelände.

Von Hilfeplänen hatten wir noch nichts gehört, Supervision und Coaching waren mal im Studium gefallen, individuelle Maßnahmen und Leistungen die absolute Ausnahme, Elternarbeit erschöpfte sich in Elternkontakten, den Älteren von Ihnen wird das vielleicht noch bekannt vorkommen....

In der Zwischenzeit hat sich viel, sehr viel getan – Gott sei dank – ich selbst bin der Jugendhilfe bis heute treu geblieben und habe sie von den verschiedenen Blickwinkeln aus begleitet, weiterentwickelt, gestaltet und qualifiziert – je nach meiner Aufgabe als Gruppen-, Erziehungs- und Heimleitung, als Verbundleitung für teilstationäre Jugendhilfe, als Gesamtleitung oder heute als Geschäftsführung (eine der gGmbH's für die ich zuständig bin, ist immer noch die Jugendhilfe.)

Ich bin stolz darauf, wie sich die Angebote der Jugendhilfe an den tatsächlichen Bedürfnissen der Menschen ausgerichtet und beständig fachlich weiterentwickelt haben – unter Heranziehung neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse, bis hin zu aufwändigen Evaluationsmaßnahmen zur Überprüfung ihrer Wirksamkeit.

Neben der stationären Heimerziehung sind vielfältige Tagesbetreuungen, ambulante Hilfen, schulergänzende Maßnahmen, Jugendsozialarbeit an Schulen, integrative Kindergärten, -krippen und -horte und ein Bündel von frühen und frühesten Hilfen in Zusammenarbeit mit unseren Beratungsstellen entstanden. Ein wirkungsvolles Netz von Hilfsangeboten wenn, ja, wenn wir es auch mit dem entsprechenden Personal ausstatten können.

Und genau da liegt das Problem, dass ich aus den eigenen Erfahrungen unserer Einrichtungen berichte, von dem ich aber auch aus meinen verschiedenen Aktivitäten auf Bundesebene (Juhipol. Ausschuss und Forum diakonischer Komplexeinrichtungen Deutschlands) gleichermaßen zu berichten weiß!

Wir haben es heute im Verlaufe des Tages mehrfach gehört: Die neu aufgelegten Programme im Betreuungsbereich für unter 3-jährige, der Ausbau des Kinderschutzes und der frühen Hilfen brauchen Personal, viel Personal in den nächsten Jahren – das hat man nicht eingeplant, das steht in dem notwendigen Umfang nicht zur Verfügung.

Leider ist zu erwarten, dass Erzieherinnen den Angeboten in diesen Bereichen den Vorzug geben werden vor den vergleichsweise stark belastenden und herausfordernden Arbeitmöglichkeiten der stationären Jugendhilfe. Wir haben diese Situation bereits innerhalb des eigenen Trägers. Die MitarbeiterInnen bewerben sich auf die ausgeschriebenen „neuen Arbeitsfelder“, die Heimerziehung hat bereits jetzt größte Mühe ihre Stellen zu besetzen; Stellen in Bereichen mit besonders schwierigen Jugendlichen (z. B. Straffälliggewordene) sind ohne zusätzliche Vergütungsanreize (die in der Regel nicht refinanziert werden) häufig gar nicht mehr zu besetzen.

An der Fachakademie für Sozialpädagogik in Hof reisen ganz gezielt „Anwerbetrupps“ aus München an, um Erzieherinnen für die Arbeit in den KITAs und Krippen anzuwerben; man versucht mit Wohnungsbeihilfen und sonstigen Anreizen einen Wechsel nach München schmackhaft zu machen, ein Blick in die Lokalpresse macht das Dilemma ebenfalls deutlich: Überregionale Stellenanzeigen für Erzieher/Soz.päd's überwiegend für die Arbeit mit stark verhaltensauffälligen Jugendlichen.

Ein offener Verteilungskampf um (gutes) pädagogisches Personal hat unübersehbar eingesetzt – die Signale zeigen es überdeutlich: Wir steuern auf einen eklatanten Fachkräftemangel in unseren Einrichtungen zu, besser gesagt: Wir haben ihn bereits!

Wen finden wir bei diesem neuen Verteilungskampf in unseren stationären Heimgruppen? Mitarbeiter über 40 Jahre, ein markanter Teil zwischen 40 und 60 Jahre, 70 % davon weiblich, ein guter Teil von Burnout bedroht und und und... (ein bisschen übertrieben ist das schon, aber von der Tendenz her absolut zutreffend).

Wen betreuen wir in unseren Angeboten? Kinder und Jugendliche mit höchst komplexen Problemlagen, mit immer kürzeren Verweildauern (hohe Fluktuation in den Gruppen) häufig als Inobhutnahme in die Einrichtung gekommen mit sehr dürrtigen anamnestischen Unterlagen. Kurz gesagt, wir betreuen ein immer schwierigeres Klientel mit einer Gruppe von höchst belasteten Pädagogen die sich sozial wenig anerkannt, schlecht bezahlt und im Ranking der Kinder- und Jugendhilfe am unteren Ende befindet.

Festzustellen bleibt andererseits, dass trotz aller zusätzlichen teilstationären und ambulanten Angebote die Nachfrage nach stationären Heimplätzen ungebrochen ist, ja, im Gegenteil, eine deutlich steigende Tendenz aufzeigt – eine Riesenherausforderung. Wie bereits angedeutet: Die pädagogische Aufgabenstellung ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen, die Rahmenbedingungen dagegen haben sich rapide verschlechtert.

Ich sagte eingangs, der Rückblick auf die Jugendhilfe mache mich betroffen... vielleicht verstehen Sie jetzt noch besser was ich meinte: Betroffenheit darüber, dass sich die gute und bedarfsgerechte und dringend notwendige Entwicklung, die die Jugendhilfe vor allen Dingen seit dem Inkrafttreten des KJHG genommen hat, in einer höchst angespannten Phase befindet und die errungenen Fortschritte in Gefahr sind, schlimmer noch, man Rückbau und womöglich eine Rückkehr zu früheren Strukturen befürchten muss!

Wenn es uns nicht gelingt, die Wertigkeit der Hilfen zur Erziehung gleichrangig mit den Hilfen im KITA Bereich und im Bereich Frühe Hilfen gesellschaftlich zu verankern und entsprechend gleichrangig gesellschaftlicher Wertschätzung zuzuführen und für angemessene Bezahlung, Fort-, Weiterbildung und Begleitung zu sorgen, dann müssen wir uns vielleicht wieder an Schlafsäle, Speisesäle, Nachtwächter (heute vielleicht Videokameras) und Time out Räume gewöhnen??? (die Diskussion über „Schläge im Namen des Herrn“) ist ja noch in vollem Gange und wir argumentieren völlig überzeugt und überzeugend, dass all diese Schrecklichkeiten heute gar nicht mehr vorkommen können, weil wir ja hohe fachliche Standards/Supervision/Coaching und ganz andere Rahmenbedingungen und Stellenschlüssel haben. Wie lange können wir das garantieren?

Meine Aufgabe ist es heute nicht, aufzuzeigen, wie dieses Dilemma gelöst werden kann; mein Anliegen war es, Sie zu sensibilisieren für eine Entwicklung, die ich für den Bereich der Hilfen zu Erziehung und insbesondere für den Bereich der stationären Hilfen befürchte. Hier ist Lobbyarbeit unverzichtbar. Politiker beschäftigen sich damit eher nicht freiwillig und Wählerstimmen bringt es ohnehin nicht sonderlich.

Ganz ohne Blick auf mögliche Ansätze und Lösungen will ich es aber nicht bewenden lassen.

Wenn ich als Vertreterin eines Diakonischen Trägers der Jugendhilfe spreche, dann erkenne ich sehr wohl den Anteil, der uns bei der Bearbeitung der zu erwartenden Entwicklung zukommt (und da lassen wir uns auch in die Pflicht nehmen)! Ohne ausgearbeitetes Personalentwicklungskonzept und Bedarfsanalysen werden wir zukünftig nicht auskommen. (Eine Umfrage 2006-2007, dass das nur bei 17 % von 340 befragten Diakonischen Einrichtungen der Fall ist!)

Für unser Personalmanagement ergeben sich Bündel von Maßnahmen, durch die der Entwicklung rechtzeitig und systematisch begegnet werden kann.

Ich sagte es schon, das Image sozialer Berufe steht häufig im Zusammenhang mit den Rahmenbedingungen der sozialen Arbeit. Hier lohnt sich der Einsatz für deren Verbesserung!

Auf dem Arbeitsmarkt könnten bereits Schulabgänger mit Zielgruppenspezifischem Personalmarketing direkt für eine Ausbildung in einem sozialen Beruf gewonnen werden.

Wir brauchen übergreifende Konzepte zur Entwicklung eines innerdiakonischen Arbeitsmarktes, einer Vernetzung von Personalentwicklern und des Aufbaus eines systematischen Wissensmanagements zur Personalgewinnung.

Ich würde angesichts der zu erwartenden Situationen in der sozialen Arbeit noch weitergehen und anregen, dass Träger und Einrichtungen auf Landes- aber auch auf Bundesebene durchaus auch zusammen mit anderen Wohlfahrtsverbänden (siehe Caritas) auf diese auf Dauer bedrohliche Situation reagieren.

Diese Schritte auf Einrichtungs-, Träger- und Verbandsseite sind sicherlich notwendig.

Es kann allerdings nicht sein, dass einseitig Aufgaben festgelegt und vergeben werden, sich aber nicht um die Bereitstellung der Ressourcen andererseits gekümmert wird und dies allein Trägersache wird, sowohl in inhaltlicher, als auch finanzieller Hinsicht.

Eine langfristige Lösung unseres Problems kann deshalb nur im Schulterschluss von freien und öffentlichen Trägern und Politik bewirkt werden. Hier wird es zu Neupositionierungen kommen müssen, sowohl was die Bezahlung, die Ausbildung und die Zurüstung der Mitarbeitenden, die gemeinsame Verantwortung für die zu erbringenden Leistungen, als auch deren Qualifizierung anbetrifft.

Das wäre allerdings dann Stoff für einen weiteren Fachdiskurs – meine sehr verehrten Damen und Herren, dem sollten wir uns auf jeden Fall stellen!

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Maria Mangei

Geschäftsführerin der Diakonie Hochfranken



Andreas Hüner

Ist die Erziehungshilfe hilflos ?

Ein Blick auf die Podiumsdiskussion des Fachtages vom 07.05.09 in Nürnberg

Zum Abschluss des Fachtages zum Thema „Fachkräftemangel – Erziehungshilfe hilflos“ fand eine Podiumsdiskussion mit den Referenten des Fachtages statt.

Vom Grundsatzthema, dem zunehmenden Mangel an Fachkräften in den Hilfen zur Erziehung, ausgehend, kristallisierte sich deutlich eine Aussage heraus, welche als eine der Ursachen für die abnehmende Zahl an Bewerberinnen und Bewerbern für eine Tätigkeit in der Jugendhilfe benannt werden kann: die Jugendhilfe hat ein Imageproblem!

Dieses Imageproblem ist sehr vielschichtig und breit angelegt, es beginnt bereits in den eigenen Reihen, dehnt sich über die Gesellschaft und die Fachöffentlichkeit aus und endet in den Spitzenebenen der Politik.

Bemerkenswert und bedenklich ist, dass der Wert erzieherischer Hilfen von den Fachkräften, die in diesem Feld gute und wertvolle Arbeit leisten, nicht so in die Öffentlichkeit transportiert wird, wie es notwendig und gerechtfertigt ist.

Wenn in Talkshows und damit in der breiten Öffentlichkeit über die Jugendproblematik diskutiert wird, dazu aber kein Vertreter der öffentlichen oder freien Jugendhilfe eingeladen ist, darf dies durchaus als skandalös bezeichnet werden, scheint aber bezeichnend zu sein für den Stellenwert unserer Arbeit. Es braucht hier dringend eine fachliche Stimme, die klar Stellung bezieht, Hilfen zur Erziehung korrekt und in ihrer vollen Bandbreite darstellt und sich dagegen abgrenzt, dass in diesen Sendungen, in den Medien, Heimerziehung oft auf geschlossene Unterbringungen, oder die Hilfen zur Erziehung auf Bootcamps und die Supernanny reduziert werden.

Die soziale Arbeit in den Hilfen zur Erziehung hat Probleme damit, ihre Erfolgsgeschichten zu präsentieren. Es muss gelingen, die positiven Wirkungen zu dokumentieren und zu vermitteln, dann ist die Zukunft von erzieherischen Hilfen erfolgreich.

Ein wesentlicher Faktor, der in den Einrichtungen positiv beeinflusst werden kann, ist eine gelingende Personalentwicklung. Es ist unsere Aufgabe, den beruflichen Nachwuchs in unsere Häuser zu holen, ihn zu fördern, Entwicklungs- und Aufstiegschancen zu bieten.

Das beginnt mit dem Schaffen von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen für Fachakademien, Fachschulen und Hochschulen. Wenn es gelingt, die Blockpraktikantin oder die Erzieherin im Anerkennungsjahr für den Beruf und ihre Tätigkeit zu begeistern, ist schon viel gewonnen.

Eine Voraussetzung hierfür ist, Praktikanten nicht als störend für den Gruppenalltag anzusehen, sondern als Bereicherung, als potentielle neue Mitarbeitende und als wertvolle Multiplikatoren in ihren Ausbildungsstätten.

Die Ausbildung von Fachkräften für den Bereich der Jugendhilfe ist notwendig. Durch den massiven Ausbau der Kindertagesbetreuung in den letzten und in den kommenden Jahren steigt der Bedarf an qualifiziertem Personal. Die Fachakademien und Fachschulen rüsten sich hierfür und richten weitere Klassenzüge ein, es entstehen neue Fachakademien, wie in München, mit einer klaren Ausrichtung für die Kindertagesbetreuung. Die Hilfen zur Erziehung bleiben hierbei auf der Strecke! Es gibt sehr frustrierende Aussagen aus dem Bayerischen Landjugendamt, welche besagen, dass seit Jahren erfolglos versucht wird, den Bereich der Hilfen zur Erziehung vernünftig in den Lehrplan zu integrieren.

Hier muss dringend etwas geändert werden! Im Kleinen können die Einrichtungen sich einbringen, indem sie Vertreter als Lehrbeauftragte in die Fachakademien entsenden, um zumindest als Wahlfach die Hilfen zur Erziehung den Studierenden Nahe zu bringen. Dieser Weg ist aus der Erfahrung heraus gut geeignet, Praktikantinnen und Praktikanten in die Einrichtungen zu bekommen.

Möglicherweise ist die verstärkte Präsenz in den Ausbildungsstätten ein Beitrag dazu, das Berufsfeld in der Gesellschaft besser zu vermitteln. Hier können die Schülerinnen und Schüler als Multiplikatoren wirken. In der breiten Bevölkerung gibt es offenbar kein differenziertes Bild über die Jugendhilfe bzw. über die Hilfen zur Erziehung. Dabei hat Jugendhilfe einen klaren gesellschaftlichen Auftrag. Und ohne die Hilfen zur Erziehung stünde diese Gesellschaft deutlich schlechter da. Dies lässt sich am Beispiel der Migrantenkinder verdeutlichen. 30 % der Migrantenkinder erreichen keinen Schulabschluss, dies wird in der Zukunft noch fatale Folgen nicht nur für die Einzelschicksale, sondern auch für das Erwerbspersonenpotential, die Produktivität unseres Landes, haben. Bundesweit werden 20 % eines Jahrganges aussortiert, so Dr. Seckinger vom Deutschen Jugendinstitut. Diese Zahl wäre ohne die Hilfen zur Erziehung deutlich höher. Diesen Umstand müssen wir nutzen, den Wert der sozialen Arbeit in diesem Bereich deutlich hervorheben. Die Gesellschaft kann, sie muss die vorhandenen Ressourcen und die Fachlichkeit für sich nutzen, um zu vermeiden, dass so viele Menschen an den Rand gedrängt werden.

Ein Argument, welches in diesen Diskussionen immer wieder hervorgekehrt und gegen die Jugendhilfe angeführt wird, ist der Kostendruck. Hilfen zur Erziehung kosten viel oder sogar zu viel Geld. Eine reine Kosten-Nutzen-Analyse ist hierbei sicherlich nicht hilfreich. Wichtig ist, dass der Wert der sozialen Arbeit für die Betreuten und für die Gesellschaft adäquat vermittelt wird. Hilfen zur Erziehung sind teuer, das ist unbestritten. Es ist nicht zielführend, mit dem Einsatz dieser Hilfen so lange wie möglich zu warten, um entsprechend lange Gelder einzusparen, sondern gerade ein rechtzeitiger Einsatz von Hilfen zur Erziehung kann auf lange Sicht gesehen wiederum Kosten senken und neben der Lebensqualität auch die Produktivität von Familiensystemen oder einzelnen Menschen erhöhen. Die Jugendeffektstudie spricht hier eine eindeutige Sprache, dies muss vermittelt werden.

Jugendhilfe muss in ihrer ganzheitlichen, umfassenden Bedeutung von allen Gesellschaftsbereichen begriffen und wertgeschätzt werden. Die Hilfen zur Erziehung sind erfolgreich, wenn diese in der öffentlichen Debatte selbstbewusst auf fachlichem Hintergrund Stellung beziehen und für ihre sozial-politische Arbeit kämpfen, sich aber auch gesamtgesellschaftlich wohlwollend eingebettet und begleitet fühlen.

Wird dieser Weg unter diesen Voraussetzungen gemeinsam beschritten, darf auch gehofft werden, dass mehr junge Menschen, die nicht nur gut qualifiziert, sondern auch angemessen bezahlt werden müssen, ihre berufliche Zukunft in der Jugendhilfe sehen.

Andreas Hüner

Stellvertretender Gesamtleiter, Evangelische Kinder- und Jugendhilfe Feldkirchen



Irene Gölz

Chancen fördern – Anerkennung fordern

Die ver.di-Kampagne zur Aufwertung sozialer Berufe

Beschäftigte in sozialen Berufen haben einen wesentlichen Anteil an der Entwicklung von gleichen und gerechten Lebenschancen. Als Garant für die soziale und solidarische Ausgestaltung unserer Gesellschaft ist Soziale Arbeit unbestritten. Sie ist in den letzten Jahren bedeutsamer, aber auch schwieriger und belastender geworden.

Anerkennung durch eine angemessene Bezahlung, die der Wichtigkeit sozialer Berufe gerecht wird, erfahren die Beschäftigten allerdings nicht. Insgesamt bewerten nur 8% der für den DGB-Index *Gute Arbeit*¹ befragten Erzieherinnen und Erzieher ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen als umfassend gut, 63% als mittelmäßig und 29% berichten von Arbeits- und Einkommensbedingungen, die auf Grund fehlender Ressourcen und vielfältiger Belastungen als „schlecht“ bezeichnet werden. Das waren 10% mehr als bei den Vergleichsgruppen. Die Unzufriedenheit rührt nicht daher, dass die Erzieherinnen besonders kostspielige Bedürfnisse hätten, sondern, dass ihr Einkommen kaum für den Lebensunterhalt reicht. 60% der Befragten können gerade so davon leben, während 12% von ihnen, von den Teilzeitkräften sogar 25%, nicht damit auskommen. Für die Gesamtgruppe der sozialen Berufe ergaben sich ganz ähnliche Ergebnisse

Als typische Frauenberufe liegen die Einkommen im Sozial- und Erziehungsdienst deutlich unter denen von z.B. technischen Berufen mit vergleichbarer Ausbildung. Dass sich dies ändern muss, ist auch deshalb notwendig, weil die Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes in Bezug

auf die Berufswahl von Jugendlichen und jungen Erwachsenen attraktiver werden müssen. In Zeiten, in denen sich fast alle Branchen um - im Vergleich zu den Zeiten der Babyboomer - zahlenmäßig deutlich kleineren Generationen balgen, haben Berufe, die schlecht bezahlt sind, geringere gesellschaftliche Anerkennung haben und ggf. auch ungünstige Arbeitszeiten mit sich bringen, schlechtere Chancen, von jungen Leuten als berufliche Zukunft gesehen und gewählt zu werden. Das wird den allgemein erwarteten Fachkräftemangel in sozialen Berufen noch verschärfen. Über 90 % der befragten Erzieherinnen und Erzieher gaben bei der Befragung zum DGB-Index an, dass ihre Arbeit einen hohen Sinngehalt habe. Von einem hohen Sinngehalt kann man aber nicht leben. Dafür braucht es auch eine gute Vergütung.

ver.di fordert daher seit langem, derzeit verstärkt und aus einem besonderen Grund eine Aufwertung der sozialen Berufe, bessere Arbeitsbedingungen und eine deutlich bessere Eingruppierung: es finden derzeit Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst des öffentlichen Dienstes statt.

Die Gewerkschaft ver.di verhandelt - gemeinsam mit der GEW - seit Januar mit dem Verband der Kommunalen Arbeitgeber (VKA) Tarifverträge über eine neue Eingruppierungsordnung. Die Angebote von Arbeitgeberseite bzgl. der Eingruppierung bleiben bislang weit hinter den Vorstellungen der Gewerkschaften zurück. Ver.di fordert in diesen Tarifverhandlungen auch einen Tarifvertrag für eine betriebliche Gesundheitsförderung im Sozial- und Erziehungsdienst Die Verhandlungen über einen Gesundheitstarifvertrag hat ver.di am 30. April für

1 DGB-Index 2007 und 2008, INIFES

gescheitert erklärt, nachdem der VKA trotz wiederholter Aufforderungen keine Bereitschaft gezeigt hat, zeitnah über diese Forderung zu verhandeln. Warnstreiks, Urabstimmung und Streiks seit dem 18.5. sind die Folge.

Worum geht es bei Verhandlungen?

Der letzte Eingruppierungstarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst stammt aus dem Jahr 1991. Er war Bestandteil des BAT, der inzwischen vom TVöD (dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Kommunen und des Bundes), bzw. dem TV-L (dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) abgelöst wurde². Seitdem gibt es keine Bewährungs- und Zeitaufstiege mehr, die früher quasi automatisch im Laufe des Berufslebens in höhere Vergütungsgruppen führten. Weil es aber - nicht wie geplant bereits zwei Jahre nach In-Kraft-Treten des TVöD - immer noch keine neue Eingruppierungsordnung gibt, bleibt z.B. eine Erzieherin, die heute neu eingestellt wird, auf Dauer in der Entgeltgruppe (EG) 6. Falls sie eine volle Stelle hat, was längst nicht mehr selbstverständlich ist, verdient sie bei der Neueinstellung 2.130 Euro und erreicht nach 15 Jahren 2.474 Euro.

Die Gewerkschaften fordern für alle sozialen Berufe Einkommen, die über die pure Sicherung der Existenz auch den Anforderungen und der Verantwortung der Tätigkeit angemessen sind, und die vergleichbar sind z.B. technischen Berufen.

Für Erzieherinnen und Heilerziehungspflegerinnen ist dies nach den Vorstellungen von ver.di die EG 9³, für Sozialpädagoginnen und Sozialarbeiterinnen die EG 10. Die kommunalen Arbeitgeber sehen hingegen bislang für Erzieherinnen die EG 6 als Grundeingruppierung vor. Bei schwierigen und besonders schwierigen Tätigkeiten – die aber nicht näher klassifiziert wurden – käme dann auch die EG 7, bzw. EG 8 in Frage. Analog dazu will der VKA Sozialpädagoginnen grundsätzlich in die EG 9 eingruppierten, bei entsprechender Verantwortung sehen die Arbeitgeber einen Spielraum bis EG 12. Mit den in Aussicht gestellten höheren Eingruppierungen aufgrund unbestimmter Rechtsbegriffe – z.B. „Schwierigkeit“ wollen sich die Gewerkschaften nicht zufrieden geben. Im Interesse der Rechtssicherheit für die Beschäftigten wollen sie eindeutige Funktionsmerkmale für die Eingruppierung tariflich festlegen. In der Vergangenheit gab es nicht umsonst viele langwierige, immer wieder neue Rechtsstreitigkeiten um die Auslegung solcher Begriffe.

2 Der TVöD ist Grundlage für das Arbeitsvertragsrecht der kath. Kirche in Bayern, der TV-L für die Dienstvertragsordnung der evang. Kirche. Somit haben die Tarifverhandlungen direkte Auswirkung auf die Beschäftigten der kath. Kirche. Die nach den Sommerferien beginnenden Tarifverhandlungen über eine neue Entgeltordnung für den TV-L wird direkte Auswirkungen auf die Beschäftigten der evang. Kirche haben. Die Diakonie mit ihrer völlig eigenen Arbeitsvertragsrichtlinien ist nur in sofern betroffen, dass sie nachziehen muss, wenn sich die Vergütungsniveaus in der Branche ändern.

3 Die Nummerierung der Entgeltgruppen entspricht auch der Nummerierung im TV-L

Das zweite Thema bei diesen Tarifverhandlungen ist die betriebliche Gesundheitsförderung. Darunter ist, wie es in dem von ver.di vorgelegten Tarifvertragsentwurf heißt, die Art und Weise zu verstehen, „wie in einem Betrieb/ einer Verwaltung die Arbeit und die Arbeitsbedingungen organisiert werden, damit diese nicht Ursache von Erkrankungen sind. Betriebliche Gesundheitsförderung zielt auf die Schaffung sicherer, anregender, befriedigender und angenehmer Arbeitsbedingungen. Sie fördert gesundheitliches Verhalten unter Berücksichtigung alter-, berufsspezifischer und individueller Belastungsmuster und –expositionen. Vorrang hat dabei die Erhaltung bzw. Herstellung gesunder Verhältnisse im Arbeitsumfeld und am individuellen Arbeitsplatz.“ Dazu soll eine jährliche individuelle Gefährdungsanalyse dienen, auf deren Basis eine paritätisch besetzte Kommission die zum Gesundheitsschutz erforderlichen Maßnahmen beschließt.

Es kommt nicht von ungefähr, dass die Gewerkschaften sich nun auch diesem Thema annehmen: In dem schon genannten DGB-Index „Gute Arbeit“ klagten nur 13 % der befragten Erzieherinnen und Erzieher **nicht** über gesundheitliche Beschwerden während oder unmittelbar nach der Arbeit. Offensichtlich ist deren Arbeit noch belastender als andere Tätigkeiten, da von allen Befragten immerhin 18 % beschwerdefrei sind. Auffällig oft leiden Erzieherinnen unter Schmerzen im Nacken, in den Schultern und im Rücken. Auch treten in dieser Berufsgruppe verstärkt sogenannte „psycho-vegetative“ Beschwerden auf wie Erschöpfung, Nervosität, Kopfschmerzen und Schlafstörungen.

Arbeit darf nicht krankmachen. Im Interesse der Betroffenen, deren Arbeit und Motivation unter derart massiven gesundheitlichen Beeinträchtigungen leidet, ist es sinnvoll und notwendig, sich soweit als möglich um Abhilfe zu bemühen. Deshalb hält ver.di den Tarifvertrag zur Gesundheitsförderung für unabdingbar. Zwar verkennen die Gewerkschaften keineswegs, dass die zunehmende Arbeitsbelastung im sozialen Bereich zum großen Teil nicht „hausgemacht“ ist, sondern aus gesellschaftlichen Entwicklungen, gesetzlichen Vorgaben und einem wachsenden Kostendruck resultiert. Vieles ließe sich jedoch in den Einrichtungen selbst verbessern – z.B. der Lärmschutz. Es ist nicht nachvollziehbar, warum die kommunalen Arbeitgeber nicht einmal zu Verhandlungen darüber bereit sind.

Die Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst betreffen zunächst den öffentlichen Dienst, in diesem Fall konkret die kommunale Kinder- und Jugendhilfe bzw. die im kommunalen Arbeitgeberverband organisierten Träger der Behindertenhilfe wie z.B. die Lebenshilfe. Insgesamt sind bundesweit 600.000 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst tätig, davon rund ein Drittel im Öffentlichen Dienst, zumeist bei den Kommunen. Das Gros arbeitet allerdings bei kirchlichen Trägern.

Für die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände, die mit dem Dritten Weg eine eigene Form der Arbeitsrechtssetzung praktizieren, gelten die Ergebnisse der Tarifverhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst nicht unmittelbar. (Siehe Fußnote 2.)

Die Beschäftigten in den kirchlichen Einrichtungen verfolgen die derzeitigen Tarifverhandlungen mit großem Interesse. Denn sie wissen, dass von den dort erzielten Ergebnissen auch ihre künftige Vergütung abhängt. Wenn es den Gewerkschaften nicht gelingt, im Öffentlichen Dienst eine bessere Eingruppierung durchzusetzen, haben auch die Fachkräfte bei den Kirchen und Wohlfahrtsverbänden keine höheren Löhne zu erwarten. Wenn es gelingt, können sie zumindest hoffen, dass die Kirchen sowie Caritas und Diakonie diese Ergebnisse

übernehmen. Sie müssen es sogar, um gegenüber den Kommunen wettbewerbsfähig bei der Gewinnung von rarem Personal zu sein.

Wir freuen uns deshalb über jede solidarische Unterstützung der Aktionen im Rahmen der aktuellen Tarifaufsetzung aus dem nicht-kommunalen Bereich.

Irene Götz, ver.di Bayern, Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

Kathi Petersen, MAV-Vorsitzende im Dekanat Schweinfurt und Mitglied der Fachkommission Kirchen, Diakonie und Caritas, ver.di Bayern

Warum arbeite ich in einer Einrichtung der Hilfen zur Erziehung?

Antworten von Mitarbeitenden:

Weil ich gerne mit „schwierigen Jugendlichen arbeite und es Spaß macht. Weil ich das Gefühl habe, den Familien Hilfestellung geben zu können und andere Formen des Zusammenlebens aufzeigen kann. Weil der Rahmen verlässlich ist, (anders als z.B. im Jugendzentrum, wo die Jugendlichen kommen und gehen, wann sie wollen), man kann „geplant“ Einfluss nehmen. Weil man immer wieder neue Probleme/ Herausforderungen bewältigen muss, es wird nie langweilig.

Weil man mehr Geld als im Kindergarten verdient und flexible Arbeitszeiten hat (und kleine Kinder vor mir Angst haben und umgekehrt)



Weil mich die Arbeit mit verhaltensauffälligen Kindern und Jugendlichen als besondere Herausforderung reizt, und ich mit benachteiligten Kindern arbeiten will. Die Arbeit hat für die Betroffenen einen anderen Stellenwert als für Kinder aus intakten Familien. Die Begleitung erfolgt über einen längeren Zeitraum als in anderen Kontexten.

Evi Grundner

„Günstige Miete garantiert“

oder wie angle ich mir eine Fachkraft

Ein Schnupperwochenende für ErzieherInnen, eine Einladung zum Essen, eine kostenlose Stadtführung, freien Eintritt im Tierpark und im Stadtmuseum und garantiert eine Wohnung zum Quadratmeterpreis von 8-9,-€ (das ist für München sehr günstig!) – das ist die Kampagne der Stadt München, Erzieherinnen und Erzieher für ihre städtischen Kindertagesstätten zu interessieren (siehe SZ-Artikel vom 27.02.2009). Ich weiß nicht, wie erfolgreich diese Strategie war (bzw. ist), weiß aber aus eigener Erfahrung, dass auch wir in der Diakonie Hasenberg nicht unbetroffen waren und sind von Abwanderung von Fachkräften durch andere Anbieter, deren größter die Stadt selbst ist. Mehr Geld, eine günstige Mietwohnung und sonstige Vergünstigungen, ich kann verstehen, wenn Fachkräfte im Sozial- und Erziehungsdienst mit einem niedrigen Gehalt sich für diesen Arbeitgeber entscheiden. Aber kann das **die** Strategie sein, wenn Fachkräfte Mangelware sind, dass sich Einrichtungsträger gegenseitig mit „Super-Sonderangeboten“ die Fachkräfte wegschnappen?

Dass wir einen Mangel an Fachkräften im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe haben, das ist wohl an keiner/m in der Personaleinstellung Verantwortlichen vorbeigegangen. Auch ich ertappe mich dabei, wie ich mich nach den Zeiten zurück sehne, in denen auf eine Ausschreibung – auch über die Arbeitsagentur – waschkörbeweise Bewerbungen eingingen und wir aussuchen konnten, wer am qualifiziertesten ist und am besten zu unseren Teams passt. Die so „Erkorenen“ waren glücklich, einen Arbeitsplatz zu bekommen und die Einrichtungen waren froh, eine/n qualifizierte/n Mitarbeiter/in zu erhalten.

Aus und vorbei - die Realität sieht seit geraumer Zeit anders aus!

Die Bewerbung einer qualifizierten, berufserfahrenen Fachkraft für eine bestimmte ausgeschriebene Stelle ist zu einem Glückstreffer geworden, der schon fast mit einem Sechser im Lotto zu vergleichen ist.

Wie kam es dazu?

Ein Faktor ist der bundesweite Ausbau an Kinderbetreuungsangeboten, der immer mehr Fachkräftebedarf erfordert, dem die Schulen und Hochschulen aber nicht mit gestiegenen Ausbildungszahlen begegneten. Niemand scheint sich ernsthaft Gedanken darüber gemacht zu haben, wo das Personal für die neuen Einrichtungen herkommen soll.

Vielleicht auch deshalb nicht, weil kein gesteigerter Bedarf an Ausbildungsplätzen sichtbar war und ist – weil es nicht genügend junge Menschen gibt, die in die soziale Arbeit gehen wollen - ich weiß es nicht.

Aber was ich weiß ist, dass wir dadurch in eine Situation geraten sind, die es erfordert, über Ansprüche, Anforderungen und Gegenleistungen nachzudenken – und das ist für alle in der sozialen Arbeit Beschäftigten bestimmt keine schlechte Situation.

Ein weiterer Faktor: die Einkommenssituation.

Dass sich schon immer mehr Frauen als Männer für den sozialen Bereich bzw. eine Ausbildung in diesem Bereich entschieden haben, kommt meiner Ansicht nach nicht nur dadurch, dass den Frauen das „Soziale“ halt mehr liegt, sondern auch dadurch, dass es für einen

Mann schon immer unmöglich war, seine spätere Familie - zumindest vorübergehend - mit einem Erziehergehalt zu versorgen.

Während ein Teil der Frauen in diesem Berufsfeld ihre Arbeitszeit durch Familienplanung und Erwerbspause begrenzt sieht. Nicht wenige nutzen diese Familienphase dazu, sich auf eigene Kosten fortzubilden und weiterzuqualifizieren, um danach in deutlich höher dotierte Positionen zu kommen.

Die Einkommenssituation ist vor allem für die unteren Gehaltsgruppen, für Kinderpfleger/innen und Erzieher/innen nach wie vor schlecht. Die neuen Tarifwerke und Arbeitsvertragsrichtlinien sind nicht dazu angetan, das zu verbessern.

Gleichzeitig sind Anforderungen an und der Druck auf die Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe deutlich gestiegen:

- umfassendere Dokumentationen und Controlling
- Erwerb unterschiedlichster Spezialkompetenzen (Gender, Interkulturelle Kompetenzen, Partizipation für Kinder und Jugendliche, Anti-Gewalttraining, sexualpädagogische Kompetenzen, systemische Elternberatung und -trainings etc.)
- gestiegene Anforderungen im Kinderschutz
- und allgemein Einführung neuer Standards / Anforderungen an Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe

Dagegen ist nichts zu sagen. Jede Qualitätsoffensive nützt den Kinder, den Jugendlichen und ihren Familien. Auf der anderen Seite haben diese gestiegenen Anforderungen aber nicht dazu geführt, dass mehr Personal, bessere und bezahlte Qualifizierungsmöglichkeiten und längere Einarbeitungszeiten vorgesehen sind, im Gegenteil:

- die Personalbemessungen in den Hilfen zur Erziehung (insbesondere teilstationär und stationär) sind deutlich gesunken. Maximal sechs Stunden hat eine Fachkraft neben der Kinderbetreuung, um alle anderen Aufgaben zu erledigen (Förderpläne, Berichte, Vor- und Nachbereitung der Gruppenarbeit, Einkauf für die Gruppe, Teamsitzungen, Fallgespräche, Fachliteratur lesen, Protokolle, Projekte, Eltern- und Familienarbeit etc.)
- die Entgeltkommissionen haben ein Limit von 250,-€ pro Person und Jahr für Fortbildung und Supervision. Das sind zwei Supervisionsstunden pro Jahr für einen Mitarbeitenden! Im Bereich Fortbildung heißt das nichts anderes als dass die Mitarbeitenden sich ihre z.T. sehr teuren Zusatzausbildungen selbst finanzieren und danach keinen Cent **mehr** in der Tasche haben.
- In Zeiten der Haushaltsmisere, wie diesen, erhöht sich der Druck der Kostenträger deutlich im Hinblick auf kürzere Verweildauer der Kinder und Jugendlichen in den teilstationären und stationären Einrichtungen. Das heißt für die Beschäftigten, immer mehr Ziele sollen in immer kürzerer Zeit erreicht werden und ggf. müssen begonnene Hilfen in einem Stadi-

um abgebrochen werden, in denen ihre Nachhaltigkeit keinesfalls gesichert ist.

- Auch bei der Hilfestellung wird zunehmend nicht die dem Hilfebedarf entsprechende Hilfe angeboten, sondern die billigere Hilfe. Das heißt für die Beschäftigten, dass sie häufig mit Problemkonstellationen konfrontiert sind, für die die Hilfe nicht ausgelegt und ausreichend ist.
- Und nicht zuletzt die Verstärkung des Drucks auf Einrichtungsträger und Mitarbeitende durch geforderte Wirksamkeit in kürzester Zeit und beständige Kürzungsandrohungen und -umsetzungen.

Kurz und gut, die Belastungen für unsere Mitarbeitenden und für die Verantwortlichen in den Einrichtungen steigen und steigen – und sie werden von uns erfüllt, um im Wettbewerb mithalten zu können, um ein negatives Image zu vermeiden, um finanziell über die Runden zu kommen – wie weit lässt sich diese Spirale noch fortsetzen???

Wie gehen wir – die Verantwortlichen in den Einrichtungen, die Einrichtungsträger - damit um?

Ist es nicht an der Zeit umzudenken?

Der derzeitige Fachkräftemangel unterstützt uns dabei und fordert uns gerade dazu heraus!

Auch die wirtschaftliche Krise fordert uns dazu heraus! Ist es nicht gerade jetzt an der Zeit, eine breite Öffentlichkeitskampagne für den Wert Sozialer Arbeit zu starten. Tagtäglich beweisen wir, dass soziale Arbeit mehr wert ist als das Einkommen ihrer Beschäftigten. Wenn jemand „systemrelevant“ ist, dann sind wir das!

Nicht nur die Arbeitnehmer/innen selbst, sondern auch die Arbeitgeber/innen müssen für ihre Beschäftigten eintreten und sie vertreten – in der Öffentlichkeit und in allen Verhandlungen. Alte Worte und Werte wie Solidarität (unter den Einrichtungsträger/innen) und Zivilcourage (gegenüber unrealistischen Forderungen) sollten wieder modern werden.

Wir brauchen Zeit und Geld, um unsere Fachkräfte zu qualifizieren, damit sie sich den großen Belastungen jedes Tages stellen können, nicht nur für ein paar Jahre, sondern ihr Berufsleben lang.

Wir müssen uns wieder erinnern, dass wir für Menschen in prekären Situationen, in Notsituationen da sind, dass diese Menschen von uns Zeit und Aufmerksamkeit erwarten. Wie sollen wir ihnen diese Zeit geben, wenn wir selbst die Zeitbombe im Nacken ticken hören? Verloren gegangenes Vertrauen wieder aufzubauen kostet Zeit, Veränderungen herbeizuführen braucht Zeit, Druck führt in den seltensten Fällen zum gewünschten Ergebnis. Wir müssen in unseren Einrichtungen ein Betriebsklima herstellen, in dem sich alle Beschäftigten anerkannt, unterstützt und sicher fühlen, und wir, die Verantwortlichen in den Einrichtungen, müssen unrealistischen (An)Forderungen an unsere Fachkräfte entgegenreten.

Gleichzeitig muss die Bezahlung unserer Fachkräfte den hohen Anforderungen im Alltag entsprechen. Nur so werden sich zukünftig junge Menschen für das Arbeitsfeld soziale Arbeit entscheiden und nur so werden wir die Spitze des Eisbergs Fachkräftemangel in den Griff bekommen.

Mit dem Fachtag in Nürnberg „Erziehungshilfe –hilflos“ und der Demonstration in München „München sozial – wir halten die Stadt zusammen“ ist ein Anfang gelungen. Viele ähnliche Aktionen sollten folgen.

Evi Grundner

Bereichsleiterin Kinder und Jugend in der Diakonie Hasenberg e.V.

Warum arbeite ich in einer Einrichtung der Hilfen zur Erziehung?

Antworten von Mitarbeitenden:

Ich schätze das vernetzte Arbeiten von Erziehern, Sozialpädagogen, Heilpädagogen und Psychologen. Die Kinder und Familien in der Jugendhilfe können durch übliche Angebote nicht erreicht werden. Ein wirksames Beziehungsangebot und Wertschätzung brauchen entsprechende Strukturen.

Im Kindergarten war es nicht möglich, einen solch intensiven Bezug zu den Kindern und den Familien aufzubauen. Durch diesen Bezug bekommt man Einblicke in die individuellen Familiensysteme. So kann man unterstützen und begleiten. Dies bringt immer wieder neue Herausforderungen und die Möglichkeit, sich selbst zu reflektieren, also auch für die eigene Person etwas mitzunehmen.

Weil es gute und direkte Möglichkeiten gibt, Kinder in den Familien zu unterstützen und zu fördern.

Die Hilfen zur Erziehung bieten abwechslungsreiche, schwierige und interessante Fälle. Es ist ein längerfristiges und tiefer gehendes Arbeiten möglich.

Prof. Dr. Roswitha Sommer-Himmel

Dem Fachkräftemangel begegnen

Fachkräftegewinnung und Entwicklung durch Akademisierung

Frühpädagogische Studiengänge, auch Studiengänge für Erziehung und Bildung im Kindesalter genannt, erleben einen wahren Boom in Deutschland. Binnen weniger Jahre sind mindestens 50 Studiengänge auf Bachelor- und Masterniveau entstanden mit steigender Tendenz. Sie alle sprechen ein großes Publikum Studierwilliger an, die entweder den direkten Zugang über ein Studium oder aber das Studium als zusätzliche Qualifizierung und Spezialisierung sehen, nach abgeschlossener Ausbildung zur Erzieherin/ zum Erzieher. Hinzu kommen sozialpädagogische Studiengänge mit frühpädagogischen Schwerpunkten.

Ausbildung und Berufsentwicklung:

Begründungen für diese Expansion finden sich sowohl in der bisherigen deutschen rein schulischen Ausbildungsform, die wenig berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierechancen bieten. Innerhalb kürzester Zeit ist die Karriereleiter erklimmt, nach der Leitung einer Kita finden sich nur noch vereinzelt attraktive Tätigkeiten und Positionen, für die die Erzieherausbildung qualifiziert.

Zudem erfahren die Arbeitsfelder im vor- und außerschulischen Bereich eine starke Ausdifferenzierung. Das dort tätige pädagogische Personal wird mit immer komplexeren Situationen und Fragestellungen konfrontiert, für die die bisherige berufliche Qualifikation nicht (mehr) ausreicht.

Gleichzeitig werden pädagogische Fachkräfte zu einer raren Ressource auf dem Markt, Abwerbungsprozesse zwischen großen Trägern gehören zwischenzeitlich zum bundesdeutschen Alltag.

Neben zahlreichen Studienangeboten zur Frühpädagogik, die den direkten Einstieg nach dem Erwerb der Hochschulreife ermöglichen und damit auch quantitativ dem Fachkräftemangel entgegenwirken, setzt Bayern auf ein rein qualitativ ausgerichtetes Modell der „Aufstokkung“ auf den Abschluss der Erzieherin/ des Erziehers. Studierende in Bayern verfügen daher alle über einen Fachakademieabschluss (bzw. Fachschulabschluss außerhalb Bayerns) und kommen hoch motiviert an die Hochschulen.

Antworten auf veränderte Lebensbedingungen:

Theoriehungrig und voller Fragen kommen 20 – 50jährige Erzieherinnen und Erzieher in ihr Studium, motiviert, sich zusätzlich zu ihrem beruflichen Alltag, mit Neuerungen im pädagogischen Kontext auseinanderzusetzen. Eine Studentin mit langjähriger Leitungserfahrung begründet ihre Studienmotivation wie folgt:

„Unsere „Netz für Kinder“- Einrichtung hat sich im Laufe der Jahre beständig weiter entwickelt. Verortet in einem sozialen Brennpunkt mit multikultureller Bevölkerung war der Anspruch der Elternmitarbeit in der pädagogischen Arbeit von vornherein eine Herausforderung. Unsere weiteren Ziele lebenswelt- und bedarfsorientiert zu arbeiten, sowie die große Altersmischung von 2 bis 12 Jahren trugen nicht zur Vereinfachung bei. Im Laufe der Jahre kamen weitere Anforderungen hinzu. Immer wieder wurde die Konzeption überprüft und fort geschrieben, die Kindertagesstätte erweitert. Als nächste Bausteine kamen die integrative heilpädagogische Betreuung, dann Elternkurse. Schließlich die Kinderkrippe und damit die Erweiterung der Altersmischung. Mit dem Bildungs- und

Erziehungsplan (BEP) haben wir unser Konzept noch einmal komplett überarbeitet und die gesamte Einrichtung mit Lernwerkstätten zu den Themenschwerpunkten des BEP ausgestattet.“ (Sylvia Demin, Studentin EFH-Nürnberg)

Alle Studierenden kennen die an Heterogenität zunehmenden sozialen Lebenslagen von Familien und Kindern und erleben, dass die ihnen anvertrauten Kinder in extrem unterschiedlichen familiären Bedingungen aufwachsen. Die Individualisierung von Lebensplanungen Erwachsener bedeuten auch Veränderungen für kindliche Entwicklungsverläufe. Die Schere zwischen bildungsorientierten und für ihre Kinder sehr engagierten Eltern, die qualitativ hochwertige Bildung erwarten und Eltern, die nur unter großen Mühen ihren eigenen Alltag bewältigen können und hohen Unterstützungsbedarf von den Einrichtungen erwarten, geht immer weiter auf. Gleichzeitig stellt unsere Gesellschaft zunehmend höhere Anforderungen an das Bildungssystem. Hinzu kommt der massive Ausbau von Krippenplätzen. Dennoch setzt Deutschland (und Österreich) im internationalen Vergleich nach wie vor quantitativ beinahe ausschließlich auf eine schulische Ausbildung, nach mittlerem Bildungsabschluss. Dies kann zu dem Paradoxon führen, dass teilweise hoch qualifizierte Eltern ihre Kinder in pädagogische Einrichtungen bringen, in denen ihnen erzieherisches Personal gegenüber steht, das den Bildungserwartungen oft nicht mehr entsprechen kann.

An die professionellen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen werden also immer neue Anforderungen gestellt, auf die differenzierte und individuelle Antworten zu geben sind. Diese Anforderungen gehen einher mit strukturellen und fachlichen Entwicklungen in der Kinder- und Jugendhilfe, die ebenfalls auf diese Wandlungsprozesse reagiert.

Wichtig ist in den Studiengängen neben der Vermittlung von theoretischen Erkenntnissen, die Hinführung zu vernetztem Denken im Sinne von: Welche Ressourcen haben wir in unserer eigenen Kindertagesstätte und was bietet der Sozialraum? Wie können Vernetzungen möglich werden, wie lassen sie sich konkretisieren. Vernetzungen im Sozialraum erfordern einen erhöhten Reflexions- und Planungsbedarf, das auch ökonomisches Denken einschließt.

Bewältigung anderer Aufgaben/ komplexerer Aufgabenstellungen:

„Die Alltagsarbeit hat sich stark verändert. Längst wird in Kitas nicht mehr „nur“ mit den Kindern gearbeitet. Inzwischen hat man erkannt, dass Erziehung und Bildung nur optimal funktionieren, wenn Erzieherinnen und Eltern eine Erziehungspartnerschaft eingehen. Zugleich werden die Familienstrukturen immer komplexer, die damit einhergehenden Bedürfnisse von Kindern und Eltern immer vielschichtiger. Kita-Arbeit bedeutet heute vor allem auch Familienarbeit, Erwachsenenbildung und Unterstützung

von Eltern in ihrer Erziehungsverantwortung.“ (Sylvia Demin)

Niedrigschwelliger Zugang zu den Einrichtungen erfordert z.B. die Planung bedarfsgerechter Angebote sowie eine hohe Beratungskompetenz. Zu ermöglichen ist dies z.B. durch Schaffung von Familienzentren in denen die Erziehungsberatung eingebunden ist und durch die verstärkte Kompetenzerweiterung der tätigen pädagogischen Fachkräfte durch Weiterbildung und akademischer Spezialisierung.

Entstanden ist ein Bedarf an multiprofessionellen Teams in den Einrichtungen, auch künftig werden verschiedene Professionen und verschiedene Ausbildungszweige in pädagogischer Tradition ihren Einsatz finden.

Kindertagesstätten sind ein Teil eines Netzwerks öffentlicher Angebote, hier ist die organisationsbezogene Seite zu berücksichtigen, in der Soziales Management einen wichtigen Stellenwert einnimmt. Marktorientierung heißt neben konzeptionellen Entwicklungen vor allem auch Finanzierung, Controlling, Bedarfsplanung.

„Das Aufgabenfeld von Erzieherinnen und insbesondere von Leiterinnen ist extrem gewachsen. Es fordert weitaus größere Fähigkeiten in Bereichen wie Organisations- und Personalentwicklung, Vernetzung, Qualitätsmanagement, Finanzierung und Verwaltung. Umfangreiche Kenntnisse in den Bereichen Beobachtung und Dokumentation sind notwendig. Gelernt haben wir das alles an der Fachakademie nicht“, führt Sylvia Demin weiter aus.

Qualität und Bildungsniveau:

Internationale Studien belegen den Zusammenhang von eigenem Bildungshintergrund des Personals und qualitativ hohen Bildungsangeboten in den Einrichtungen.

Viernickel und Schwarz betonen in ihrer aktuellen Expertise (Berlin 2009): Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung – wissenschaftliche Parameter zur Bestimmung der pädagogischen Fachkraft-Kind-Relation, die engen Zusammenhänge zwischen der Strukturqualität, Prozessqualität und kindlichen Verhaltens- und Entwicklungsparametern. Deutlich muss der Personalschlüssel von der Fachkraft-Kind-Relation unterschieden werden, in der die tatsächliche Anwesenheit einer pädagogischen Fachkraft beziffert wird. Neben der genannten Fachkraft-Kind-Relation sind Gruppengröße und die Qualifikation des pädagogischen Fachpersonals aussagekräftige Parameter für die Prozessqualität in Kindertagesstätten. Diesen deutlichen Hinweisen kann und darf sich auch die Entwicklung der Fachkräfte in Deutschland nicht mehr verschließen.

All das ist nicht neu, wird aber durch die gesellschaftlichen Entwicklungen zu einem immer dringlicheren Anliegen. Angemahnt hat Tietze bereits in seinen Untersuchungen zur Qualität deutscher Kindergärten, den überdeutlichen Zusammenhang dieser mit der Allgemeinbildung des pädagogischen Personals. Im Nachgang zu den Qualitätsuntersuchungen deutscher Kindergärten

Ende der 1990er Jahre machte er deutlich, dass es von den Interessen einer Erzieherin abhängt, ob ein Kind auf seine Frage: „Warum ist der Himmel blau?“, eine zufrieden stellende und für das Kind in seinem natürlichen Wissens- und Forschertrieb förderliche Antwort erhält.

Weiterhin ist hinsichtlich bildungspolitischer Forderungen zu berücksichtigen, dass eine Konzentration auf die Persönlichkeit des Kindes nicht ausreicht. Es braucht vielmehr fundiertes fachdidaktisches Wissen, um fördernde Angebote auch in oft unvertrautem naturwissenschaftlichen Terrain anzubieten. Hier kann die Vorschuldidaktik z.B. von der modernen Grundschuldidaktik lernen. Interdisziplinäre Zusammenarbeit und Vernetzung von Ausbildungsgängen – wie z.B. von Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen in Baden-Württemberg oder die gemeinsame Hochschulausbildung wie an der Universität in Bremen – tun not.

Alle am pädagogischen Prozess beteiligten Fachkräfte müssen ihren intersubjektiven Blick schulen. So müssen alle Akteure im Prozess und zwar auf Kind-Kind- und Kind-Erwachsenen-Ebene in den Blickpunkt qualitativ hochwertiger Bildungs- und Betreuungsangebote rücken. Dazu braucht es ein hohes Maß an Selbstreflexion, gute Beobachtung sowie Reflexion von Beobachtungen im Eltern-Kind-Umgang und Sensibilität im Beratungs- und Kommunikationsprozess. Hinzu kommt die notwendige Sensibilisierung für die soziale Formung durch Herkunft und sozialer Lage, die soziale Ungleichheit und Exklusion beinhalten, unabhängig und abhängig von Migrationshintergrund. Und auch dieser weist wiederum eine große Heterogenität auf. Hier muss qualitativ hochwertige professionelle Arbeit ansetzen.

Perspektiven:

Insgesamt hat sich die Trias von **Bildung – Betreuung – Erziehung** stark verändert und auch die Ausbildungsseite muss hierauf flexible und schnell umsetzbare Antworten finden. Was sind also Konsequenzen und Perspektiven um dem Fachkräftemangel quantitativ und qualitativ zu begegnen?

Bayern hat bisher drei Fachhochschulen und eine Universität mit frühpädagogischen Studiengängen, hinzu kommen zwei Forschungsinstitute. Rauschenbach stellt hierzu bei der Fachtagung: Frühpädagogik in Bewegung (München Februar 2009) fest, dass Bayern versucht im Schnecken tempo den Anschluss zu halten. Künftig werden ca. 100 akademisierte Frühpädagoginnen und Frühpädagogen die Bayerischen Hochschulen verlassen. Erfahrungen der Absolventen aus anderen Bundesländern zeigen, dass sie in kürzester Zeit auf dem Markt unterkommen zu ähnlichen finanziellen Bedingungen wie die klassischen Sozialpädagogen. Aber reicht das aus, um dem Fachkräftemangel aktiv zu begegnen?

Es braucht vielmehr kreative und produktive Lösungen, in der Akademisierung und Fachakademien ihren Raum

finden müssen und zwar nicht nur aufbauend aufeinander sondern neben- und miteinander. Modelle von grundständigen Studiengängen neben der Fachakademieausbildung könnten eine Möglichkeit sein neben dualen Studiengängen, in denen sich beide Ausbildungsrichtungen verzahnen. Mehr Durchlässigkeit nach oben, die auch die Anerkennung beruflicher Leistungen beinhaltet, könnte die Attraktivität sozialer Berufe steigern, auch für Männer. Weitere Themen die in diesem Zusammenhang zu diskutieren und regeln sind, sind strukturelle Veränderungen durch die Träger: Diese sollen und müssen „Ressourcen ermöglichen“. Hierzu zählen leistungsgerechte Bezahlung, und das ist mehr als die Orientierung am Fachschulniveau. Weiterhin muss, wie von Christa Preissing gefordert, neben vermehrter Fort- und Weiterbildung auch und gerade in Teams, ein Anspruch aller Fachkräfte auf eine längerfristige Weiterbildung nach einer bestimmten Anzahl von Berufsjahren, möglich werden (Vortrag anlässlich der WIFF-Auftaktveranstaltung, Berlin 24.03.09).

Und nicht zuletzt muss auch die Qualifizierung des akademischen Nachwuchses in diesem Zusammenhang diskutiert werden.

Prof. Dr. Roswitha Sommer-Himmel
Professorin für Pädagogik an der Ev. Fachhochschule Nürnberg

Pfr. Achim Schäfer, Nanne Wienands

Neue ErzieherInnen braucht das Land?!

Das Aufnahmeverfahren an der Hofer Fachakademie für Sozialpädagogik

Der Beruf der Erzieherin / des Erziehers ist mittlerweile in den Fokus der gesellschaftspolitischen Diskussion gerückt und gewinnt an Attraktivität.

An unsere Hofer Fachakademie für Sozialpädagogik bringt der Briefträger in jedem Jahr weit mehr als 200 Bewerbungen. Wir stehen daher in jedem Schuljahr vor der Aufgabe, die für diesen verantwortungsvollen Beruf am besten geeigneten Bewerberinnen und Bewerber auszuwählen.

Die Bewerber/innen sollten folgende Eigenschaften und Fähigkeiten, die für die Ausbildung wichtige Voraussetzungen sind, zumindest erkennen lassen: z. B. Verantwortungsbereitschaft und Zuverlässigkeit, Flexibilität und Kreativität, Ehrlichkeit, Eigeninitiative und Humor, Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein, mit anderen Menschen kommunizieren können, die Fähigkeit, Arbeit selbstständig zu erledigen und Entscheidungen zu treffen, Belastbarkeit und den Mut, sich weiter zu entwickeln, das ehrliche Gefühl, dass dieser Beruf für sie der richtige ist, die Bereitschaft, sich auf einen Weg zu begeben, auf dem man sich selbst neu kennen lernt, Gefühle zeigen zu können und ein Erwachsener zu sein, der seine Kindheit und Jugend nicht vergisst.

Natürlich erwarten wir ein gutes Notenbild in den vorliegenden Zeugnissen. Es ist vorteilhaft, wenn sie ergänzt werden können durch den Nachweis praktischer Erfahrungen in der Kinder- und Jugendarbeit.

Kurz und gut: wir erwarten einen jungen oder junggebliebenen Menschen mit der Bereitschaft zu lernen und sich weiter zu entwickeln. Er muss keine Konfession mitbringen, aber die Offenheit, sich mit christlichen Inhalten und Werten auseinander zu setzen.

Die männlichen Bewerber müssen sich zudem noch der Anforderung stellen, in einem Ausbildungskurs zu arbeiten, in dem in aller Regel Frauen die absolute Mehrheit haben. Diese Konstellation bereitet die angehenden Erzieher realistisch auf die Teamsituationen ihrer zukünftigen Arbeitsstätten vor. In der Ausbildung profitieren alle Studierenden von dieser Zusammensetzung.

Wir können während des Vorstellungsverfahrens natürlich nicht immer klar erkennen, ob sich jemand im Laufe der drei, vier oder fünf Ausbildungsjahre an der Fachakademie weiterentwickeln wird. Aber Tendenzen, Begabungen und Haltungen werden deutlich, die uns die Entscheidung erleichtern.

Einigen der jungen Menschen müssen wir dennoch in der Probezeit der Ausbildung sagen, dass sie sich neu orientieren müssen. Manchmal merken sie auch innerhalb kurzer Zeit selbst, dass dieser Beruf ihnen doch nicht das bringt, was sie sich erwartet haben, oder sie merken, dass die praktischen und theoretischen Anforderungen zu hoch sind. In diesen Fällen nehmen wir uns Zeit für eine ganz individuelle und ehrliche Beratung und Begleitung der jungen Menschen und binden häufig auch die Eltern mit in das Gespräch ein.

Wenn wir im Verlauf der weiteren Ausbildung feststellen, dass wir die Fähigkeit zur Weiterentwicklung zu hoch eingeschätzt haben, wird die Fortführung für alle Beteiligten sehr mühsam und anstrengend. Mit diesen Studierenden weiter zu arbeiten, fordert das Kollegium in ganz besonderer Art und Weise.

Gelingen die ersten Ausbildungsphasen, kommen im Laufe der Jahre zu den guten Bewerbungseigenschaften Sach- und Fachkenntnisse dazu. Dazu gehören auch die Grundlagen der Entscheidungsfindung und alle Planungs-, Handlungs- und Reflexionskompetenzen, die man an einer Fachakademie und während den integrierten Praktika erwirbt. Auch die Entwicklung einer altersgerechten Persönlichkeit als ein Ziel unserer Ausbildung ist dann in der Regel abgeschlossen.

Eindeutige Kennzeichen dafür, dass die Bewerberinnen oder Bewerber die nötige Reife für den Beginn der Ausbildung noch nicht erreicht haben, sind für uns u. a. pubertäres bzw. nicht altersgemäßes Verhalten, Schülermentalität, psychische Probleme mit Behandlungsbedarf, große Schweigsamkeit, die Haltung, anstehende Arbeit nicht zu erledigen, eine nur sich selbst betreffende Sensibilität, ansteckende schlechte Laune, Demotivation, die selbstüberschätzende Haltung „ich weiß doch schon alles“, und die Unlust zu lebenspraktischen Tätigkeiten.

Unser Aufnahmeverfahren

Information

Wer immer seine Bewerbung zu uns schickt, hat entweder bereits mit unseren Sekretärinnen telefoniert und verlässliche Erstinformationen erhalten, hat sich mit unseren ehemaligen Studierenden ausgetauscht und / oder hat im Vorfeld im Internet – www.fachakademien-hof.de - recherchiert.

Jedes Bewerbungsschreiben wird intensiv von mehreren Personen durchgesehen und gelesen. Wir legen Wert auf den Gesamteindruck der Bewerbung, auf Klarheit und guten Ausdruck, auf Vollständigkeit (Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Bild, Zeugnisse) und natürlich auf die Noten. Erfahrungsgemäß kann die Probezeit an unserer Fachakademie nicht ohne Probleme bestanden werden, wenn man in Deutsch und Englisch nicht mindestens befriedigende Leistungen mitbringt – aber auch dann muss man sich an der Fachakademie Mühe geben.

Aufnahmeverfahren

Wer diese erste Hürde genommen hat, wird zu einem Aufnahmeverfahren eingeladen.

- Schriftliche Aufgabe

Ein Teil des Verfahrens ist die Bearbeitung einer schriftlichen Aufgabe. Die Bewerber und Bewerberinnen haben eine Stunde Zeit, um sich mit einem aus verschiedenen Elementen zusammengesetzten schriftlichen Test zu befassen und die Aufgabenstellungen zu lösen.

- Teamaufgabe

Ein weiterer Teil des Verfahrens ist eine Teamaufgabe. Eine kleine Gruppe von vier oder fünf Personen bekommt eine Gemeinschaftsaufgabe. Sie sollen z. B. aus Bausteinen eine Stadt errichten oder gemeinsam ein Plakat entwerfen. Dabei werden sie beobachtet und nach bestimmten Kriterien beurteilt.

- Das Vorstellungsgespräch und seine Inhalte

Last but not least – und von großer Bedeutung für alle Beteiligten ist das Gespräch. Ein Dozent / eine Dozentin der Fachakademie versucht, mit einer kleinen Gruppe von vier oder fünf Bewerberinnen ins Gespräch zu kommen. Wir sprechen über bisherigen Erfahrungen, Pläne, Fähigkeiten und Vorlieben, über unsere Stärken und Schwächen. Wir DozentInnen ermuntern die zumeist jungen Menschen, ebenso miteinander ins Gespräch zu kommen. Wir geben Impulse und vertiefen uns wichtig erscheinende Aspekte.

In dieser Gesprächsgruppe wird auch auf Fragen eingegangen, die die BewerberInnen zur Ausbildung haben. Häufig müssen wir Vorurteile aus dem Weg räumen, die es zum Erzieherberuf immer noch gibt. Ausdrücklich weisen wir auf die enorme Belastung hin, die sowohl die Ausbildung, als auch die Ausübung des Berufes mit sich bringt.

Uns ist wichtig, ihnen zu sagen, dass sie in manchen Arbeitsbereichen mit ungewöhnlichen Arbeitszeiten zurechtkommen müssen. Dass man diesen Beruf nicht „kann“, wenn man das Pädagogikbuch auswendig gelernt hat, und dass dieser Beruf sehr viel mit der eigenen Person und der eigenen Sozialisation zu tun hat.

Wir betonen die Verantwortung im Beruf, die nötige Unabhängigkeit von der Zuneigung des Klientels, die Teamarbeit und die unabdingbare Fort- und Weiterbildung.

Unsere Erwartungen werden natürlich auch angesprochen: Wir erwarten Selbstständigkeit. Wir erwarten die Bereitschaft, sich mit dem Gedanken vertraut zu machen, dass man den Haushalt der Eltern verlassen und auch die ganz alltägliche Verantwortung für sich selbst übernehmen sollte. Wir erwarten die Fähigkeit, sich Texte zu erarbeiten und die Einsicht in die Notwendigkeit, sich mit gesellschaftlichen Gegebenheiten zu beschäftigen. Unabdingbar ist auch die Bereitschaft, sich mit sich selbst auseinander zu setzen und sich als Person in den Lernprozess einzubringen.

Wir beschreiben selbstverständlich auch die Seiten des Erzieherberufes, die ihn erstrebenswert und attraktiv machen: er ist wunderbar abwechslungsreich und man erlebt ganz verschiedene Anforderungen. Man hat mit unterschiedlichsten Menschen zu tun, ist ständig geistig, kreativ und körperlich gefordert und arbeitet in einem krisensicheren Beruf, der niemals langweilig wird.

Unsere **Hofer Besonderheit** ist es, dass wir an den beiden letztgenannten Teilen des Stellungsverfahrens Studierende aus der laufenden Ausbildung beteiligen.

Uns wird immer wieder rückgemeldet, dass dies sowohl von den Studierenden als auch von den Bewerbern als positiv und als eine gute Erfahrung angesehen wird. Auch für uns Dozenten ist diese Beteiligung bereichernd.

Die BewerberInnen kommen mit unseren Studierenden schnell ins Gespräch, stellen ihnen Fragen und müssen sich von diesen auch manchmal eine sehr direkte Meinung anhören. Für die Studierenden ist die Situation aufschlussreich, weil sie zum einen die DozentInnen in einer völlig anderen Rolle erleben, andererseits ihr eigenes Vorstellungsverfahren reflektieren. Außerdem erleben sie ein transparentes Vorstellungsverfahren und können mitdiskutieren und mitentscheiden. Für uns DozentInnen ist es oft erstaunlich, wie intensiv Studierende sich mit unserer Fachakademie identifizieren, und wie klar sie Stellung beziehen. In diesen Gesprächen zeigen fast alle, in welchem hohen Maße sie Einfühlungsvermögen, Gesprächskompetenzen und Urteilsfähigkeit erworben haben. Diese gemeinsame Arbeitssituation von DozentInnen und Studierenden ist eine weitere Grundlage für gegenseitigen Respekt und Wertschätzung.

Ein Studierender, der an diesem Verfahren beteiligt war, meint:

„Als Beisitzer in einem Bewerbungsgespräch kann man die Zukunft der Fachakademie mitgestalten. Man fühlt sich drei bis vier Jahre zurückversetzt und kann sich in die Situation der Bewerber gut hineinversetzen. Man lernt viele unterschiedliche Charaktere kennen, die Interessen und die Motivation der Bewerber. Ich konnte eigene Erfahrungen aus der Ausbildung weitergeben. Es ist interessant „auf der anderen Seite“ zu sitzen, vor allem, weil man ja inzwischen schon verschiedenste Vorstellungsgespräche absolviert hat. Man lernt damit die positiven und negativen Seiten eines solchen Gespräches kennen. Es war im Gespräch und bei der Teamaufgabe ganz gut zu erkennen, wer für die Ausbildung geeignet ist und wer nicht.“

Bei der anschließenden Bewertung des gesamten Verfahrens tat ich mir sehr schwer, eine klare Entscheidung zu treffen, da möchte man ja eigentlich den Menschen, die das gleiche Ziel haben wie man selbst, nicht den Weg verbauen. Genau diese Problematik wurde mir bewusst. So war es mir möglich, eine Lösung zu finden, um zukünftig in meinem Berufsleben kompetente und sachliche Entscheidungen treffen zu können. Ich werde mich jetzt immer bemühen, meine Entscheidung gut zu begründen.“

Eine Bewerberin, die an diesem Verfahren beteiligt war, meint:

Beim Vorstellungsgespräch wurde in der Kleingruppe auf eine angenehme Atmosphäre geachtet und jeder hatte die gleiche Chance auf Beantwortung der Fragen. Diese orientierten sich an der Lebenspraxis und deren Verbindung mit dem Beruf. Jeder konnte seinen Stärken und

Einstellungen zu bestimmten Themen darstellen. Ich war anfangs sehr angespannt und nervös, doch nach und nach wurde die Stimmung lockerer, auch weil Studierende dabei waren, die schon mitten in der Ausbildung waren. Am Ende des Gespräches hatten wir uns ganz gut kennen gelernt. Für den schriftlichen Teil und die Teamaufgabe hatten wir ausreichend Zeit. Beides ist mir nicht schwer gefallen.“

Dieses Aufnahmeverfahren ist bereits ein erster Schritt in die Ausbildung. Viele Studierende erinnern sich noch nach Jahren an ihr Vorstellungsgespräch.

Erfolgreich waren wir, wenn sich im Laufe der Ausbildung herausstellt, dass die Studierenden glücklich sind über ihre Berufswahl, und wenn wir sie mit sehr gutem Gewissen in die sozialpädagogische Praxis entlassen können.

Pfr. Achim Schäfer, Schulleiter
Nanne Wienands, Diplom-Sozialpädagogin (FH)

Das Interview

Vergütung sozialer Arbeit

Fragen an Michael Neunhöffer als Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission

Hr. Neunhöffer, wie und seit wann sind Sie in die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern (ARK) berufen worden?

Seit meiner ersten diakonischen Berufsbetätigung als „Gemeindekrankenpfleger“ in 1982 bin ich im „Offenen Ring e.v.“ (damals Evang. Schwesternring Bayern e.V.) organisiert. Dies ist ein Berufsverband von in ambulant, sozialpflegerischen Diensten tätigen Menschen. 1984 wurde ich in der Mitgliederversammlung des offenen Ring als Vertreter des Verbandes in den Vorstand des vkm-Bayern berufen, da unser Verband korporatives Mitglied im vkm-Bayern ist. Im Jahr 1987 wurde ich dann vom Vorstand des vkm-Bayern als Dienstnehmervertreter - und Vertreter für die in der Pflege tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - in die ARK Bayern berufen. 1988 kam dann (zuerst im Rahmen einer Vertretungsregelung) noch ein Mandat in der ARK DW-EKD hinzu welches jedoch mit dem Ausstieg des vkm-Bayern aus der Bundesrechtssetzung beendet wurde.

Welche Aufgaben nehmen Sie innerhalb der ARK wahr?

Die ARK Bayern setzt sich aus 16 Mitgliedern zusammen:

- 4 Dienstnehmervertreter/innen der Diakonie,
- 4 Dienstnehmervertreter/innen der verfassten Kirche,
- 4 Dienstgebervertreter/innen der Diakonie,
- 4 Dienstgebervertreter/innen der verfassten Kirche,

Die Kommission wird durch einen Geschäftsführer (verf. Kirche) und eine stellv. Geschäftsführerin (Diakonie) unterstützt.

Beschlüsse müssen mit 2/3 Mehrheit getroffen werden.

Ich vertrete in diesem Gremium die Interessen der Dienstnehmenden mit dem Schwerpunkt Diakonie.

Wie tragen Sie die Interessen der Arbeitnehmer in die ARK hinein und wie ist Ihrer Einschätzung nach der Stellenwert der Arbeitnehmerinteressen innerhalb der ARK?

Als Mitglied der Kommission habe ich das Recht, Anträge in die Kommission einzubringen. Durch vorherige Diskussion im vkm-Bayern sind diese dann zu begründen und Mehrheiten zu finden. Die 2/3 Mehrheit in der Kommission bedarf 11 Stimmen. Entscheidungen werden so mit Ausdauer besprochen und danach beschlossen. Die Dienstnehmerseite hat einen hohen Stellenwert. Ohne Einigung kein Fortschritt.

Das Thema „Fachkräftemangel“ gewinnt immer stärker an Bedeutung. Der Neufassung der AVR-Bayern im Jahr 2007 wird von verschiedenen Seiten hier ein Anteil zugeschrieben. Wie bewerten Sie dies?

Leider stehen wir im Moment mitten in einem Systemwechsel. Der BAT als „Leitwährung“ für die soziale Arbeit gilt nicht mehr, Diverse Nachfolgesysteme wurden und werden bei den unter-

schiedlichsten Trägern in Kraft gesetzt. Einem bundeseinheitlichem „Sozialtarifvertrag“ fehlt die gemeinsame Basis – erste Ansätze dazu vereinen leider nicht die Handelnden.

In diesem Dilemma wurde die AVR-Bayern als – so meine ich – mutiger Schritt nach vorne geboren. Beileibe nicht fehlerfrei – aber neu strukturiert, entwicklungsfähig und klar auf die Bedürfnisse der sozialen Arbeit abgestellt.

In der Perspektive wurde für die Entlohnung das Entgelt einer 25-jährigen Berufskarriere zugrunde gelegt und umgesetzt.

Die AVR-Bayern ist nicht das Übel – sondern die konkurrierenden Systeme, wie zum Beispiel der TVL, in denen neue Mitarbeitende nach den alten BAT Bedingungen eingestuft werden und denen dann der bisherige Stufenaufstieg nicht gewährt wird – gleichzeitig jedoch die versprochene 8%ige Leistungszulage wegfällt.

Nach 1 jähriger Laufzeit wurde die AVR-Bayern letztes Jahr von den Beteiligten bewertet und es wurden Verbesserungen beschlossen. So wurde zum Beispiel als eine Maßnahme die Anmerkung 19 zu der Eingruppierungsordnung (Anlage 2 AVR-Bayern) hinzugefügt, welche es zulässt, Mitarbeitende nach ihren Tätigkeitsmerkmalen eine Entgeltgruppe höher einzustufen.

Bezug nehmend auf die vorangehende Frage ergeben sich zwei weitere Fragestellungen mit der Bitte um Ihre Stellungnahme

- *was tut die ARK in Bezug auf die finanzielle und gesellschaftliche Anerkennung der erzieherischen und sozialpädagogischen Berufe, gerade im Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung?*
- *Welche Einschätzungen treffen Sie bezüglich der Zukunftsaussichten der erzieherischen und sozialpädagogischen Berufe in den Hilfen zur Erziehung? Als Stichworte seien genannt, Abwerbung von Mitarbeitenden aus den Hilfen zur Erziehung in den Bereich der Kindertagesbetreuung, zunehmende Probleme bei der Personalgewinnung?*

Die ARK kann für die gesellschaftlicher Anerkennung für die in Kirche und Diakonie elementar wichtigen Berufsgruppen wenig tun. Im finanziellen Bereich ist jedoch einiges in Bewegung. Die Entgelte innerhalb von Kirche und ihrer Diakonie müssen bei gleicher Tätigkeit gleich – oder zu mindestens vergleichbar sein. Hier sind die laufenden Prozesse abzuwarten. Der Zwang zum Wechsel zu andern Anbietern aus finanzieller Not(wendigkeit) kann keine Lösung sein. Hier sind wir im vkm-Bayern auf Ihre verbandliche Mitarbeit und Unterstützung angewiesen.

Eine Frage zur besonderen Problematik der Mitarbeitenden in den Ballungsräumen München und Nürnberg Mitarbeitende diakonischer Träger aus dem Bereich der Erziehungshilfe haben in den unteren und mittleren Entgeltstufen Schwierigkeiten, den Lebensunterhalt adäquat zu finanzieren. Es gibt Rechenbeispiele, dass bspw. eine alleinerziehende Mutter als Heilpädagogin im Fachdienst (E 11) mit einer 75 % Stelle kurz vor der Berechtigung steht, ergänzende Leistungen gem. SGB zu beantragen. Im Bereich Kindertagesbetreuungen gibt es Erzieherinnen, die nur mit einer Nebentätigkeit über die Runden kommen.

Hat die ARK diese Problemlagen erkannt und wie wird darauf reagiert?

Leider kann ich Ihnen auf diese Frage keine mich befriedigende Antwort geben. Im Großraum München gewährt Kirche und Diakonie einen sogenannten „Ballungsraumzuschlag“ – in Nürnberg nicht. Dieser kann also nur dort wirken. Die von Ihnen angesprochene alleinerziehende Mutter bezieht ein Stundenentgelt von 18,38 €. Wie soll ich das Entgelt einer Kinderpflegerin (10,61 €) dagegen gewichten?

In welcher Form besteht eine Kooperation mit ver.di? Wird die Gewerkschaft als Konkurrenz oder als Partner von Ihnen angesehen?

Als ehemaliges ÖTV-Mitglied (in meiner Zeit im Krankenhaus) und korporatives Mitglied im Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bayern ist mir schon immer an der Aussage: „Gemeinsam sind wir stark“ gelegen. Leider verweigert ver.di –zumindest bis jetzt– sich und für ihre Mitglieder die Mitarbeit an der kirchlich/diakonischen Arbeitsrechtsetzung.

Ab Oktober 2009 kann sich das ändern – zu diesem Zeitpunkt wird die ARK neu besetzt und jede Mitarbeitendenvereinigung mit mehr als 500 Mitgliedern im Dienst der Evang. Luth. Kirche in Bayern und ihrer Diakonie kann mitmachen. Wir, der vkm-Bayern, werden auf alle Fälle wieder dabei sein. Dienstnehmerseitige Mehrheiten zu finden wir kein Problem sein. Unterstützen Sie uns!

Wie bewertet die ARK die bestehende ACK-Klausel? Steht diese möglicherweise im Widerspruch zum nationalen Integrationsplan und läuft sie der demographischen Entwicklung zuwider, dass zunehmend mehr Menschen mit Migrationshintergrund dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen bzw. auch zu Klientinnen und Klienten werden und somit entsprechende Betreuung benötigen?

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat die ACK-Klausel (alle Mitarbeitenden müssen einer in der Arbeitsgemeinschaft der Christlichen Kirchen organisierten Kirche angehören) nicht zu bewerten. Die

Anwendung ist Kirchenrecht und für die Kirchenrechtssetzung ist die Landessynode verantwortlich.

Treffen Sie bitte eine Aussage oder eine Einschätzung darüber, warum die Evang. Landeskirche und die Diakonie über unterschiedliche Tarifwerke verfügen.

Diese Trennung der Tarifwerke ist nicht neu und hat seine Vor- und Nachteile. Im Jahr 2000 galt für die verfasste Kirche der BAT in seiner Länderfassung (Bayern) und bei der Diakonie die AVR des Diakonischen Werkes der Evang. Luth. Kirche in Deutschland jeweils mit den Ergänzungsregelungen der ARK Bayern.

Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) regelt, dass bei der Kirche nach dem im Freistaat Bayern gültigem Tarifrecht Entgelt bezahlt wird.

Für den Bereich der Diakonie wäre der TVL als ursprünglicher Verwaltungstarifvertrag die schlechtere Lösung gewesen, so wurde die AVR-Bayern in einem 3 ½ jährigem Entstehungsprozess geboren.

Prämisse für die ARK ist nun, Gemeinsames gemeinsam zu regeln und Unterschiede getrennt zu regeln. In einer Prozessvereinbarung ist zwischen Dienstnehmenden und Dienstgebenden festgelegt, dass zu Beispiel Entgelterhöhungen immer für beide Systeme in vergleichbarer Höhe beschlossen werden. Dies ergibt eine Koppelung an die Entgeltsteigerungen der öffentlichen Hand in Bayern und macht für uns das Streikrecht entbehrlich.

Ich gehe davon aus, dass nach Abschluss der noch fehlenden Bestandteile des TVL beide Systeme sehr ähnlich sind und gut miteinander koexistieren können.

Vielen Dank für Ihr Interesse. Für Nachfragen stehe ich gerne zur Verfügung.

Vielen Dank für Ihre Mühe und die Beantwortung der Fragen.

Das Interview führte Andreas Hüner

BEFRAGUNG DER JUGENDÄMTER UND DER EINRICHTUNGEN DES EVANG. ERZIEHUNGSVERBANDES IN BAYERN

Die Qualität unserer Angebote und Leistungen in der Kinder- und Jugendhilfe ist uns wichtig. Als Fachverband Evangelischer Einrichtungen und Dienste, die Hilfen zur Erziehung entwickeln und umsetzen, sind wir uns bewusst, dass das Angebot und der Erfolg von Hilfen maßgeblich auch von der Güte der Kooperation zwischen öffentlichen und freien Trägern der Jugendhilfe bestimmt werden.

Nicht zuletzt im Interesse von jungen Menschen und ihren Familien, die unsere Hilfe benötigen, sehen wir eine unserer Aufgaben darin, die Kooperation mit unseren Partnern zu qualifizieren. Dazu ist zu klären, in welcher Weise diese noch entwickelt, verbessert oder modifiziert werden kann.

Diese Klärung soll mittels einer Studie erfolgen, mit der wir die Evangelische Fachhochschule Nürnberg beauftragt haben. Die Daten werden von der dort ansässigen Arbeitsstelle für Praxisforschung und Evaluation (APE) durch Fragebogen erhoben, anonymisiert und ausgewertet. Bei der Auswertung können daher aus den Ergebnissen keine Rückschlüsse auf die Urheberschaft einzelner Antworten gezogen werden. Es werden zwei Fragebogen zugrunde gelegt, die unter Einbezug von Experten öffentlicher und freier Träger erstellt wurden. Einer davon befragt die bayerischen Jugendämter, der andere evangelische Einrichtungen bzw. Träger in Bayern.

Die Fragebogen werden voraussichtlich im Juli 2009 von der Hochschule verschickt und sollen bis zu den Sommerferien ausgefüllt zurückgeschickt werden. Sie sind so gefasst, dass sie mit minimalem Zeitaufwand bearbeitet werden können.

Hierzu bitten wir Sie um Ihre Unterstützung und Hilfe, für die wir bereits jetzt herzlich danken.

Andreas Hüner

Es wird einmal...

Ein Märchen - dessen Ende uns hoffentlich erspart bleibt

Es war einmal... So fangen viele Märchen und Erzählungen an, die wir als Kinder von unseren Eltern und Großeltern gerne erzählt bekamen.

Es wird einmal... so fängt diese Erzählung an, die hoffentlich nur ein Märchen ist und die wir gerne unseren Kindern und Kindeskindern eines Tages erzählen werden.

Die Geschichte handelt von Robopäd, einem gar nicht einzigartigen Geschöpf, welches in naher Zukunft in den Wohn- und Tagesstättengruppen unserer Einrichtungen Dienste leistet, vielmehr Dienste leisten muss, weil die Kinder und Jugendlichen, die auch in naher Zukunft in großer Zahl dort leben werden, sonst ganz alleine und verlassen wären. In unserer kleinen Geschichte gibt es nämlich keine Pädagogen mehr, welche die anspruchsvollen Tätigkeiten in der teilstationären und stationären Erziehungshilfe ausüben. Gut, vielleicht gibt es noch die eine oder andere, die in manch einer Gruppe hier ab und an wie ein aussterbendes Lebewesen gesichtet wird, vielleicht.

Aber wo sind sie hin, die Pädagogen? Sind sie ausgezogen, das Glück zu suchen? Wurden sie gegen die Zahlung einer Prämie abgewrackt? Sind sie von einer geheimnisvollen mörderischen Seuche dahingerafft? Zur Steigerung der Dramaturgie dieser Erzählung sei gesagt, Ja, es gibt sie, die Seuche, und sie hat auch einen Namen – Fachkräftemangel!

Der Fachkräftemangel hat die Gruppen leergefegt, einsame Weiten tun sich auf. Die Kinder und Jugendlichen sind auf sich gestellt, sie werden ihrem Schicksal überlassen, es herrschen Anarchie und Chaos. Die noch verbliebenen Pädagogen, die letzten ihrer Art, kämpfen ums Überleben, sie wehren sich gegen die Symptome dieser tückischen

Krankheit – Fachkräftemangel -. Als Symptome lassen sich beschreiben „schlechte Bezahlung“, „keine gesellschaftliche Anerkennung“, „hohe Fluktuation“, das alles verbunden mit sinkender Motivation, die Arbeitsleistung lässt immer mehr nach und schließlich tritt der pädagogische Exitus ein.

Damit schlägt die Stunde von Robopäd. Als Meisterleistung der industriellen Serienfertigung kann Robopäd vom zuständigen Hausmeister einer Einrichtung zur Erziehungshilfe innerhalb von zwei Stunden programmiert werden. Die lästige und zeitintensive Einarbeitung gehört damit endgültig der Vergangenheit an, es gibt keine Krankheitsausfälle mehr, die Wartungsintervalle sind deutlich kundenorientiert und sehen erst nach 35000 Betriebsstunden einen 15minütigen Check durch den Hausmeister vor. Je nach Einsatzort kann Robopäd in schicken Diakoniefarben oder neutral schwarz bestellt werden.

Robopäd ist über eine drahtlose Verbindung mit den Betreuten vernetzt und schickt über einen nur einseitig funktionierenden Sender pädagogisch standardisierte Mitteilungen und Anweisungen und überprüft die Umsetzung durch Überwachung der GPS-Daten.

Emotionale Bedürfnisse und Gesprächsbedarfe der betreuten Kinder und Jugendlichen werden mittels einer speziellen Software, dem sog. Emotionschip (Star Trek Fans aufgemerkt!) von Robopäd alle 24 Stunden wahrgenommen und unmittelbar auf Echtheit und Handlungsnotwendigkeit überprüft. Die Befriedigung dieser Bedürfnisse und Bedarfe der jungen Menschen erfolgt über vorformulierte Satzbausteine, welche per E-Mail übermittelt werden, und nachdem die Sender nur einseitig von Robopäd zu den jungen Menschen funktionieren...

Robopäd strahlt durch sein programmiertes empathisches Lächeln die Zuversicht und positive Zugewandtheit aus, welche die Sozialpädagogen von damals selbst nach zahllosen Selbsterfahrungsseminaren nicht hinbekommen haben. In Abständen von exakt zwei Stunden bewegt sich Robopäd beinahe lautlos durch die Gänge der Wohn- und Tagesstättengruppen, um den Kindern und Jugendlichen seine Präsenz zu verdeutlichen. Im Vorbeifahren werden die Kinder und Jugendlichen gescannt, innerhalb von fünf Minuten kann dann eine umfassende Persönlichkeits- und Leistungsdiagnostik abgerufen werden, tägliche Updates sind selbstverständlich.

Ja, liebe Kinder, so ist es gekommen. Robopäd hielt Einzug in die Wohngruppen unserer Einrichtungen, weil es keine Pädagogen mehr gab.

Die Pädagogen sind ausgestorben, weil niemand so recht wusste, wie man die Pädagogen artgerecht pflegt, welche

Bedürfnisse sie haben, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit die Pädagogen in ihren jeweiligen Lebensumfeldern gut leben, überleben, konnten. Vielleicht sind manche von ihnen auch jämmerlich eingegangen, weil ihre Arbeit nicht genug geschätzt wurde, der Stellenwert der pädagogischen Arbeit für die Gesellschaft sich nicht widerspiegelte bspw. im Gehalt.

Und so muss diese Geschichte anders enden als viele andere Märchen.

Und weil die Pädagogen ausgestorben sind, können sie ihre so wichtige Funktion für die Kinder und Jugendlichen, für die Familien und für diese Gesellschaft nicht mehr ausüben.

Andreas Hüner

Stellvertretender Gesamtleiter, Evangelische Kinder- und Jugendhilfe Feldkirchen

Bitte vormerken:

Landesfachtagung des *eev*

am Mittwoch, 28. Oktober 2009

in Rummelsberg

zum Thema:

Zusammenarbeit mit Familien

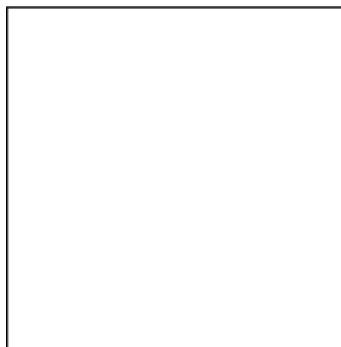
Wir bitten die dem DWB angehörenden Träger und Einrichtungen ausdrücklich um Beachtung des Schreibens des DW EKD, mit dem zu Fragen der „Aktensicherung ehemaliger Heimkinder“ Stellung genommen wird. Zur Klärung von Rückfragen stehen wir gerne bereit.“

Diakonisches Werk der EKD e.V.
Postfach 33 02 20 | 14172 Berlin

An die
Landesverbände
und
Fachverbände
des Diakonischen Werkes der EKD



Diakonisches Werk
der Evangelischen Kirche
in Deutschland e.V.



Der Präsident

Pfarrer Klaus-Dieter K. Kottnik
Reichensteiner Weg 24
14195 Berlin
Telefon: +49 30 830 01-111
Telefax: +49 30 830 01-555
praesidialbereich@diakonie.de

Berlin, 29. Mai 2009

Sicherung von Akten über ehemalige Heimkinder

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Februar 2009 trat erstmalig der Runde Tisch zur Heimerziehung in den 1950/ 60er Jahren“ unter Vorsitz von Bundestagsvizepräsidentin a.D. Dr. Antje Vollmer in Berlin zusammen. Das Diakonische Werk der EKD hat die Einsetzung des Runden Tisches begrüßt und ist dort durch das Vorstandsmitglied im Diakonischen Werk Bayern, Herrn Dr. Jörg A. Kruttschnitt, vertreten.

Seit 2006 haben das Diakonische Werk der EKD und der Evangelische Erziehungsverband mehrfach dazu aufgerufen, ehemaligen Heimkindern in der Aufarbeitung ihrer jeweiligen Lebensgeschichte jede mögliche Unterstützung zu gewähren. Dazu gehört insbesondere, dass ihnen – soweit noch vorhanden – die sie betreffenden Akten zur Einsichtnahme überlassen werden.

Insofern unterstützen wir nachdrücklich die folgende EntschlieÙung, die der Runde Tisch am 2./3. April 2009 einstimmig verabschiedet hat:

„Wir fordern die zuständigen Stellen der Länder (Datenschutzbeauftragte/Ministerien) und Kommunen auf – soweit noch nicht geschehen – die ihnen nachgeordneten Stellen (Landesjugendämter/Jugendämter, Vormundschaftsämter, Archive u.a.) anzuweisen, sämtliche Akten über die ehemaligen Heimkinder/Jugendlichen sowie sämtliche aus damaliger Zeit noch vorhandenen Unterlagen über die Kinder- und Jugendheime, mit denen sie zusammengearbeitet haben, zu sichern. Dieses Anliegen gilt auch für die Justizministerien und die Vormundschaftsgerichte, ebenso für die kirchlichen Einrichtungen und andere freie Träger, die damals Kinder- und Jugendheime unterhielten.“

Diakonisches Werk
der Evangelischen Kirche
in Deutschland e.V.
Reichensteiner Weg 24
14195 Berlin

Telefon: +49 30 830 01-0
Telefax: +49 30 830 01-222
diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de

Registergericht:
Amtsgericht Stuttgart
Vereinsregister 3209

Ev. Kreditgenossenschaft
Stuttgart
Konto-Nr. 405 000
BLZ 520 604 10
BIC: GENODEF1EK1
IBAN:
DE42520604100000405000

USt-IdNr.: DE 147801862

Öffnungszeiten:
Di.-Do. 9-16 Uhr
Fr. 9-15 Uhr
Anfahrt:
S 2 (Lichterfelde-West),
Bus 101 (Reichensteiner Weg),
Bus M 48
(U.d.Eichen/Drakestr.)

Wir bitten Sie, die Ihnen angeschlossenen Einrichtungen und Dienste durch Weitergabe dieses Schreibens auf dieses wichtige Anliegen hinzuweisen. Die Sicherung der Einzelfallakten ehemaliger Heimkinder und der allgemeinen Verwaltungsakten zur Heimerziehung hat große Bedeutung für die Betroffenen und ist notwendig zur Rechenschaftslegung über die damals geleistete Arbeit der Diakonie.

Mit freundlichen Grüßen



Klaus-Dieter K. Kottnik

Kinderrechte in die Verfassung

Landeskirche und Diakonie übernehmen Position der Fachverbände

Auf Initiative des Fachverbandes für Beratung, Schwangerschaft, Ehe, Familie, Leben, Erziehung und des Evangelischen Erziehungsverbandes Bayern e. V. haben das Diakonische Werk Bayern und die evangelisch-lutherische Landeskirche in Bayern jetzt die Forderung übernommen die Kinderrechte in der Verfassung zu verankern.

Zwar gilt der Vorrang des Kinderwohls aus Artikel 3 der UN-Kinderrechtskonvention auch bei uns als unmittelbar anzuwendendes Recht. In diesem Sinne bedürfte es eigentlich keines eigenen Umsetzungsgedankens und keiner eigenen Festlegung in der Verfassung, weil dieses grundlegende Recht unmittelbar anzuwenden ist.

Da diesem Recht in der Realität aber nicht ausreichend entsprochen wird, machen sich die beiden Fachverbände des Diakonischen Werkes Bayern die Position des AFET für die Verankerung von Kinderrechten in der Verfassung zu eigen und befürworten die Verfassungsergänzung um konkret folgende Kernpunkte:

- das Recht des Kindes auf Anerkennung einer eigenständigen Persönlichkeit
- sein Recht auf Entwicklung und Entfaltung
- sein Recht auf Schutz, Förderung und Beteiligung
- die Verpflichtung des Staates, für kindgerechte Lebensbedingungen Sorge zu tragen und
- die Konkretisierung des Kinderwohlvorrangs im Sinne der UN- Kinderrechtskonvention und der EU-Grundrechtecharta.

Dass sich nun Diakonie und Landeskirche dieser Forderung angeschlossen haben, halten wir für eine wichtige, positive Entwicklung. Es bedarf jetzt allerdings weiterer Schritte um die Forderung auch umzusetzen. Die beiden Fachverbände werden deshalb weiterhin das Gespräch mit politischen Mandatsträgern suchen, um ihren Wunsch, die Kinderrechte in der Verfassung zu verankern, auch tatsächlich Wirklichkeit werden zu lassen.

Günter Schmidt

Kennen Sie die Woche „Invokavit“?

Leiter/innen- Treffen in Reimlingen am 04./05.März 2009

Kennen Sie die Woche „Invokavit“? Alljährlich zu Beginn der Fastenzeit- eben in jener Woche Invokavit- treffen sich die Leiterinnen und Leiter der Einrichtungen mit dem Vorstand und dem Geschäftsführer des Evangelischen Erziehungsverbandes zum Austausch und der Bearbeitung aktueller Themen.

Dieses Jahr fand das Treffen in Reimlingen statt, einem idyllischen Örtchen im Donauries.

Die Teilnehmerzahl hielt sich im Rahmen, dafür war das Engagement in den Diskussionen umso ausgeprägter. Dies zeigte sich schon zu Beginn bei der Vorstellung des Forschungsprojektes zu Fragen der Kooperation mit öffentlichen Jugendhilfeträgern.

Herr Kalle Rechberg von der **Arbeitsstelle für Praxisforschung der Evang. Fachhochschule Nürnberg** berichtete kurz über den Stand bei der Entwicklung der Fragebogen. Die Aufgabe bestand vor allem darin, die Fülle der Fragen auf ein Maß zu reduzieren, das die Beantwortung noch möglich macht. So wurden den Teilnehmenden ausgewählte Fragen vorgestellt und es wurde diskutiert, inwieweit sie im Fragebogen so oder anders gestellt werden sollten. Auch zur Handhabung und Verteilung der Fragebogen ergaben sich wichtige neue Gesichtspunkte aus den Diskussionen.

Es wurde deutlich, dass dieses Forschungsprojekt bei den anwesenden Führungskräften auf großes Interesse stieß, und es ließ auf eine gelungene Umsetzung der Forschung mit einem hohen Rücklauf der Fragebogen hoffen.

Nach dem Mittagessen verlagerte sich der Schwerpunkt von den Grundlagen der Zusammenarbeit öffentlicher und freier Träger hin zum Thema der Wirkung von Hilfen zur Erziehung in den Einrichtungen.

Als Referent dafür stellte **Dr. Harald Tornow vom e//s-Institut** aktuelle Ergebnisse der WIMES- Erhebungen vor. Auch für die Vertreter/innen der Einrichtungen, die selber an WIMES teilnehmen, war der bundesweite Gesamtüberblick an manchen Punkten noch überraschend, an vielen Punkten aber bestätigten sich Erfahrungswerte. Im Auszug einzelne Ergebnisse:

Hilfverläufe: Ambulant nach stationär ist signifikant erfolgreicher als andersrum.

Ein Abbruch der Hilfen ist immer eine Koproduktion aller Beteiligten.

Häufig fehlen zu Beginn einer Hilfe klare Informationen.

Die Frage muss daher lauten:

Was genau ist der Auftrag?

Der Gesundheitszustand der Kinder und Jugendlichen sollte bei Beginn einer Hilfe genauer überprüft werden. In der Einschätzung der Relevanz steht die Förderung des Kindes/Jugendlichen weit oben.

Zum Abschluss stellte Dr. Tornow ein Modell zur integrierten Fallsteuerung und Wirkungsevaluation für ASD und Einrichtung vor.

Am Abend stürzten sich einige Teilnehmer ins Nördlinger Nachtleben, einige entspannten (oder grämten sich) beim Fußball, der Grossteil saß noch in gemütlicher Runde zusammen.

Die Andacht in der zugegebenermaßen sehr kalten Kapelle des Hauses eröffnete den zweiten Tag des Treffens. Der stand unter dem Zeichen des Austausches und der gemeinsamen Planung der Themen des Verbandes. Es bestand Einigkeit in der Aussage, dass die Fachlichkeit der Angebote in den Einrichtungen grundsätzlich wieder stärker in den Blick genommen werden sollte, auch in Hinblick auf die zu erwartenden wirtschaftlichen Probleme der Kommunen.

Von den einzelnen Themenfeldern des Verbandes seien hier einige beispielhaft genannt:

- Fachkräftemangel, -gewinnung, -qualifizierung
- Ambulante Hilfen
- Ganztageschule
- Familien in allen ihren Facetten
- Interkulturelle Hilfen

Zu verschiedenen Themen wurden spontan Arbeitsgruppen gebildet, die sich im laufenden Jahr mit der Thematik auseinandersetzen werden; die Ergebnisse werden dann wieder an die Einrichtungen zurückgespiegelt.

Mit den Berichten aus den Regionen, des Vorstandes und aus der Geschäftsstelle wurde die Tagung abgerundet.

Und nicht vergessen: Auch für das Jahr 2010 in der Woche Invokavit die Leiter/innentagung vormerken!!

Sabine Baumgarten

Leiterin der HPT im „Kastanienhof“, Kinder- Jugend- Familienhilfe Ansbach

Neuer Gesamtleiter im Bezzelhaus in Gunzenhausen

Frank Schuldenzucker hat seine Arbeit aufgenommen

Der Verein für Kinder- und Jugendhilfe Bezzelhaus e.V. in Gunzenhausen hat seit Anfang dieses Jahres ein neues Gesicht an der Spitze: Herrn Frank Schuldenzucker. Er übernahm nach einer fünfeinhalb monatigen Interimsleitung durch Herrn Dittmar Geuthner die Führung des Bezzelhauses. (An dieser Stelle nochmals vielen Dank an Herrn Geuthner für die spontane und tatkräftige Unterstützung!!!)

Am 15. Februar 2009 konnte somit die Lücke geschlossen werden, die im September letzten Jahres durch die Entlassung von Herrn Lothar Hund entstanden war. Der 1960 in Ansbach geborene Frank Schuldenzucker studierte in Nürnberg Sozialpädagogik und arbeitete auch dort 12 Jahre mit straffällig gewordenen Erwachsenen in der Stadtmission als Leitung für „Betreutes Wohnen“, dazu machte er parallel die Ausbildung zum Supervisor. Danach wechselte er in die Jugendhilfe. Im Jugendhilfeverbund Schlupfwinkel übernahm Frank Schuldenzucker die Leitung der Wohngruppen, ambulanten Hilfen und der sozialen Gruppenarbeit. Zur beruflichen Weiterbildung absolvierte er an der Evang. Fachhochschule ein berufsbegleitendes Masterstudium, an dessen Abschluss der „Master of Social Management“ stand. Der 49-jährige steht ganz klar für einen Strukturwandel in der Kinder- u. Jugendhilfe Bezzelhaus. Die traditionsreiche Jugendhilfeeinrichtung, die lange Jahre nach dem sogenannten „Hauselternprinzip“ erfolgreich von Herrn Manfred Lutz und seiner Frau geführt wurde, erhält jetzt einen neuen Charakter. Veränderungen in der Struktur des Hauses stellen einen ersten Schritt in diese Richtung dar.

So ist Herr Armin Glass zukünftig für die vier Wohngruppen des Stationären Bereichs, sowie das Schülerwohnheim für Berufsschüler als Bereichsleiter zuständig. Frau Barbara Hering bleibt weiterhin für die Bereichsleitung der Heilpädagogischen Tagesstätten verantwortlich. Die ambulanten Hilfen und der Fachdienstpool unterstehen, wie bislang, der Gesamtleitung.

Neben den strukturellen Veränderungen wird bzw. wurde bereits der „Leistungskatalog“ des Bezzelhauses erweitert. Eine Verselbständigungsgruppe bietet seit kurzem Jugendlichen die Möglichkeit, quasi die „Generalprobe“ zur Eigenständigkeit durchleben zu können. Dieses Angebot stieß bei den umliegenden Jugendämtern auf positive Resonanz.

Auch bietet die Einrichtung derzeit, im Rahmen der ambulanten Hilfen, soziale Gruppenarbeit für Scheidungskinder und eine Mädchengruppe an. Ein weiteres Vorhaben, das zwischenzeitlich initiiert wird, ist die Installation

therapeutischer Plätze in den Wohngruppen. Das Thema 5-Tagesgruppe ist zwar auf Herrn Schuldenzuckers Agenda etwas nach hinten gerückt, aber „aufgeschoben ist nicht aufgehoben“ und hängt natürlich von den Bedarfen der Jugendämter ab.

Die Kooperation zwischen Einrichtung und Jugendamt stellt für den neuen Gesamtleiter eine wichtige Komponente für gelingende und bedarfsorientierte Jugendhilfe dar. So konnte er bereits am 29.04.09 die Jugendamtsleiter in den Räumen des Bezzelhauses begrüßen.

Eine eigene, innovative Identität aufzubauen, das hat sich der „Neue“ auf die Fahne geschrieben. Und dabei spielt das „gemeinsame Handeln“ in einer Jugendhilfeeinrichtung den grundlegenden Ausgangspunkt. Es stehe klar im Vordergrund, die Ressourcen und das Engagement der MitarbeiterInnen zu erschließen und auszubauen. Dies wird unter anderem durch gezielte Fort- und Weiterbildungen innerhalb und außerhalb der Einrichtung, sowie durch die Weiterentwicklung klarer Qualitätsstandards passieren.

Auf diese Weise kann das Bezzelhaus, auch in Zeiten knapper Kassen, seine langjährige Tradition in der Jugendhilfelandschaft fortsetzen. Neue Ideen und Konzepte können, wie bereits geschehen, verwirklicht werden, dank der Tatsache, dass mit Frank Schuldenzucker nun wieder das „Wir“ zu einer zentralen Größe im Bezzelhaus geworden ist.

Barbara Hering

Bereichsleitung der Heilpädagogischen Tagesstätten

Wo gelingendes Kinderleben zuhause ist

Einweihung des neuen Kinderwohnhauses der Stiftung Marienberg

Mit einer bewussten Entscheidung für den traditionsreichen Standort in Schwarzenbach an der Saale haben die Stiftung Marienberg und die Diakonie Hochfranken Jugendhilfe Marienberg ihr Angebot enorm aufgewertet und modernisiert. Auf dem Marienberg, Schauplatz einer 156-jährigen erfolgreichen sozialen Arbeit für Kinder, Jugendliche und Familien, wurde am 26. Juni ein neues Kinderwohnhaus eingeweiht. Es bietet zehn stationäre Plätze der Jugendhilfe in einem familiären, bunten und freundlichen Haus, umgeben von viel Grün, Spielflächen, weiteren Jugendhilfe-Einrichtungen und den Häusern aus dem angrenzenden Wohngebiet.

Marienberg und den Träger Diakonie Hochfranken seit Jahren unterstützen.

Bernd Leisch, Vorsitzender der Stiftung Marienberg, würdigte in einem Rückblick auf deren Geschichte Persönlichkeiten aus der älteren und jüngeren Geschichte, die die Entwicklung des Marienbergs begleitet haben. Dabei spannte er einen Bogen von der Namensgeberin, der einstigen Landesmutter Königin Marie, bis zur heute verantwortlichen Jugendhilfe-Geschäftsführerin Maria Mangei.



Den historischen Marienberg prägt seit dem Frühjahr ein Kinderhaus für zehn Kinder zwischen 6 und 16 Jahren.

Traumatisierten Kindern aus problematischen Elternhäusern bietet es Schutz und Geborgenheit, das Gebäude an sich vermittelt bereits Zuversicht, äußerten Gäste der Einweihungsfeier.

Die Geschäftsführerin der Diakonie Hochfranken, Maria Mangei, stellte einer großen Gästeschar aus Sozialem, Diakonie, Gesellschaft und Politik das neue Kinderhaus vor. Es ist ein fröhliches Bauwerk, das aktuellsten Erkenntnissen der Pädagogik entspricht; architektonisch ist es modern und doch harmonisch an die Umgebung angepasst. Sie dankte den zahlreichen Partnern aus der Region und darüber hinaus, die den Bauherrn Stiftung

Ministerialdirigentin Johanna Huber aus dem bayerischen Sozialministerium richtete Grüße von der Ministerin und dem Staatssekretär aus; sie nutzte die Gelegenheit, die Arbeit zu würdigen, „die sie als einer der profiliertesten Träger in Oberfranken erbringen. Die besonderen Projekte aus diesem Raum seien ihr seit Langem bekannt, ob Helmbrechtser Kreisel oder Lelewok. Im einzelnen und in der Summe sprechen die Angebote für die Qualität der Arbeit und dafür, dass sie immer am Puls der Zeit sind. Die Diakonie Hochfranken - respektive die Stiftung Marienberg - seien stets ein besonders wichtiger Partner der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe gewesen; nicht zuletzt aufgrund des Erfolgs dabei, im Rahmen finanziel-

ler und anderer Gegebenheiten immer die bestmögliche Betreuung und Begleitung sicherzustellen“.

Insgesamt sei das Image der Heimerziehung bayernweit angestiegen. Durch Professionalität sei es gelungen, dem schwierigen Lebensabschnitt Umzug ins Heim eine positive Konnotation zu geben. „Das ist ein großer Erfolg auch Ihrer Arbeit“, betonte die Ministerialdirigentin.

In ihren Grußworten würdigten Schwarzenbachs Bürgermeister Alexander Eberl, der stellvertretende Landrat Hannsjürgen Lommer und Diakon Bernhard Zapf, Geschäftsführer des Evang. Erziehungsverbandes in Bayern, die neue Einrichtung und das zugrundeliegende Konzept. Letzterem gelang es, die Zuhörer mit einigen Gedanken zur unglücklichen Kindheit nach langen Reden erneut zu fesseln. Zapf schilderte, was Eltern tun können, um ihre Kinder nachhaltig zu frustrieren und klein zu

halten: messen, vergleichen, ihre Leistungen und Eigenschaften nur gelten lassen, wo sie andere Kinder übertreffen. Unglück, das belegten seine Ausführungen, lässt sich viel subtiler herstellen als durch körperliche Gewalt. Bei der Schlüsselübergabe schließlich kam der Architekt Carsten Hilbert zu Wort, der sich erfolgreich in die Gefühlswelt von Kindern hineinversetzt hatte, ohne in der Planung kindisch zu werden. Er verglich das neue Kinderhaus auf dem Marienberg mit einer Wagenburg, besteht es doch aus vier Gebäuden, die sich um eine Mitte gruppieren. Für einen Architekten ist es eine Freude, einen solch offenen Bauherren zu haben, schloss er.

Eva Döhla

Kommunikation & Marketing Diakonie Hochfranken gGmbH

Evangelischer Jugendhilfeverbund München

Anfang November 2008 hat die Innere Mission München e.V. ihre ambulanten und stationären Einrichtungen der Jugendhilfe im Evangelischen Jugendhilfeverbund fachlich vernetzt und räumlich gebündelt.

Neben den stationären Einrichtungen, wie den Heilpädagogischen Mädchenwohngruppen, der koedukativen Wohngruppe, dem Betreuten Wohnen für junge Frauen und Männer, der Clearinggruppe und der Jugendschutzstelle für Mädchen stehen wir von Geburt an mit unseren Hilfsangeboten zur Stelle. Wir begleiten Eltern in verschiedenen schwierigen Lebensphasen oder bieten Bildungsreisen, Familienfreizeiten und Betreuungen in den Schulferien. Für viele KlientInnen ist die Münchner Tafel, die wir einmal wöchentlich anbieten von existentieller Bedeutung. Auch die Vernetzung mit anderen Angeboten der Inneren Mission, z.B. der Sozialpsychiatrie oder dem Internationalen Jugendzentrum wird im Arbeitsalltag als sehr hilfreich erlebt.

Mit dem Evangelischen Jugendhilfeverbund wurden kurze Wege für die rund 300 Familien, die von uns betreut werden geschaffen.

Es herrscht eine lebendige Atmosphäre, jeder ist interessiert. Es entstehen Gespräche, die schnell zur Sache gehen. Es wird über gelungene Interventionen gesprochen, Erfahrungen ausgetauscht. Konzepte werden geschrieben und weiter entwickelt.

Familie und Kindheit entsteht nicht von selbst. Sie muss geschaffen werden, von jedem Einzelnen und von uns allen. Wir sind in der Region und überregional tätig, unterstützen die Familien und geben Anregungen. Denn die verschiedenen Lebensabschnitte müssen gepflegt, gestaltet und geschützt werden.

Es wird schwerpunktmäßig weiterhin unsere Aufgabe sein, uns intensiv und in der Kooperation mit anderen Organisationen dafür einzusetzen, dass auch das Recht der Kinder auf eine gewaltfreie Kindheit als fundamentales Menschenrecht mehr und mehr Wirklichkeit wird.

So ist vieles zum Schutz der Familien und im Besonderen der Kinder erreicht worden. Daran werden wir auch zukünftig arbeiten, denn unsere Gesellschaft ist im Umbruch und unsere Lebensumstände werden sich ändern. Diese Änderungen fordern Menschen, die sich einer Fülle von Problemen annehmen. Wir haben diese Herausforderung angenommen.

S.Oberhauser-Knott

Nürnberger Erklärung

Erziehungshilfe hilflos- Wenn Fachkräfte fehlen

Anlässlich des Fachtages am 7. Mai 2009 in Nürnberg fordern der Landesverband katholischer Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfen in Bayern e.V. und der Evangelische Erziehungsverband in Bayern e.V.:

Die Ereignisse der vergangenen Monate öffnen neu das Bewusstsein für den Wert des Sozialen. Politik und Gesellschaft müssen erkennen, dass nicht nur eine Wirtschaftskrise, sondern auch eine gesellschaftliche Krise zu bewältigen ist. Sie findet ihren Ausdruck vor allem in zunehmender Armut und steigender Gewaltbereitschaft.

Soziale Arbeit ist unentbehrlich und hilft, das soziale Klima in Bayern positiv zu gestalten.

Sie ist mehr als die Begleitung von Randgruppen und Menschen, die Unterstützung brauchen. Soziale Arbeit ist auch ein unbestritten unverzichtbarer, bedeutsamer und wachsender Wirtschaftszweig. Bürgerinnen und Bürger schätzen die soziale Arbeit für Kinder, Jugendliche und ihre Familien.

Unterstützen Sie daher das Anliegen von Politik, Kirche und Experten sozialer Arbeit, mehr Wertschätzung und Anerkennung für diese Arbeit einzufordern!

Erkennen Sie, dass Hilfen zur Erziehung - als besondere Form der Sozialarbeit - Kindern und Familien in schwierigen Lagen helfen! Wir setzen uns dafür ein, dass Familien in Krisen wieder leben lernen. Ohne intensive, professionelle Hilfe ist das meist nicht möglich.

- Treten Sie deshalb dafür ein, dass die tägliche und zuverlässige Arbeit in Einrichtungen und Diensten der Erziehungshilfe besser anerkannt und gefördert wird!
- Helfen Sie, Frauen und Männer in gleicher Weise für pädagogische Arbeitsfelder zu begeistern und zu interessieren!
- Sorgen Sie mit dafür, dass die Mittel zur Ausbildung und Qualifizierung für die Arbeit mit jungen Menschen erhalten und verbessert werden!
- Unterstützen Sie die Schaffung angemessener Arbeitsbedingungen und gerechter Bezahlung für Menschen, die sich der Erziehungsaufgabe stellen!
- Engagieren Sie sich dafür, dass die so wichtige Arbeit mit den Betroffenen auf gesicherter und angemessener Grundlage begonnen, geleistet und abgeschlossen werden kann!

Wir brauchen Menschen, die bereit und in der Lage sind, sich im Wissen um die gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit für junge Menschen einzusetzen.

Hintergründe

Immer eindrücklicher sind die Konsequenzen des unabdingbaren Umbruchs im Altersaufbau unserer Gesellschaft erkennbar: Weniger Kinder, mehr alte Menschen und eine längere Lebenserwartung führen zu massiven Veränderungen. Die Notwendigkeit, diese Veränderungen als „Herausforderungen zur gelingenden Gestaltung gesellschaftlicher Zukunft unter veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu begreifen“ (Positionspapier AGJ) ist unbestritten.

Es ist vorhersehbar, dass in allen Bereichen des Arbeitsmarktes – Industrie, Wirtschaft, Handwerk – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter knapp werden. Dies trifft in gleicher Weise für die Felder sozialer Arbeit zu: Auch hier ist zu erwarten, dass qualifizierte Fachkräfte zukünftig nicht mehr in ausreichender Zahl zu finden sein werden. Bereits heute ist ein deutlich erkennbarer und zunehmend stärker werdender Personalmangel in Schulen, Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen oder in der mobilen Pflege zu beklagen.

Fragen nach dem Stellenwert sozialer Arbeit in unserer Gesellschaft werden dringender!

Wird sich die Qualität sozialer Dienstleistungen und Versorgung halten lassen? Sind Standardabsenkungen gewollt, nötig oder gar unabdingbar? Gerät Soziales zu „überflüssigem Luxus“, das weniger bedeutsam ist, als materielle Werte schaffende Arbeit in Gewerbe, Handwerk oder Industrie?

Fehlende soziale Anerkennung kennzeichnet heute erzieherische Berufe. Dazu gehören vorrangig auf Frauen ausgerichtete Arbeitsbedingungen in Teilzeit, bei unzureichender und schlechter Bezahlung, fehlende Aufstiegsmöglichkeiten, bei gleichzeitig steigenden Anforderungen an persönliche Belastbarkeit, Qualifikation und Kompetenz. Die stete Herausforderung, die im Umgang mit sozial auffälligen Menschen besonders belastet, führt zu erhöhter Belastung der Mitarbeitenden, oft zu persönlicher Überforderung oder zu Burnout-Symptomen.

Ungeachtet dessen werden neue Aufgabenfelder erschlossen, die zusätzliche Anstrengung erfordern. Der Ausbau und die Qualifizierung von Kindertagespflege und Tagesbetreuung sowie die Schaffung von Stellen zur Sicherstellung eines angemessenen Kinderschutzes begründen neue Bedarfe, und verschärfen den Mangel an Fachkräften. Zwischenzeitlich ist landesweit die Ressource Personal knapp.

Auch wenn die Zahl der Studierenden an Fachschulen und Fachhochschulen noch unverändert hoch scheint, ist eine Entlastung nicht in Sicht, vielmehr sind weitere Herausforderungen zu bewältigen. Überwiegend Frauen zeigen Interesse an einer sozialen Ausbildung, Männer geraten zur „Mangelware“. Die Ausbildung dauert lange – im Vergleich zu anderen Berufen sehr, sehr lange. Die Anforderungen sind hoch, die Vergütung und Bedingungen des Berufslebens beim Einstieg ins Berufsleben dem hingegen nicht. Zeitbefristete Verträge, oft genug nur in Teilzeit bei gleichzeitiger Erwartung flexibler Vertragsanpassung,

Schichtdienst nachts, am Wochenende und während der Ferienzeiten kennzeichnen den Arbeitsalltag in sozialen Berufen heute.

Öffentliche und freie Träger stehen gemeinsam vor einer Aufgabe, die an Brisanz noch zunehmen wird. Der Bedarf an Fachkräften nimmt zu.

Zugleich ist neu zu überlegen, wie man den heutigen Bedürfnissen von Kindern, Jugendlichen und Familien gerecht werden kann.

Dies erfordert, auf allen Ebenen und in allen Arbeitsbereichen Kooperationen zu verbessern und Leistungen gemeinsam zu qualifizieren. Dafür bedarf es motivierter, qualifizierter und engagierter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.