

<i>Betreff:</i> Umgang mit dem Fachkräftemangel im Sozial- und Erziehungsdienst

<i>Empfänger:</i> Stadt Braunschweig Der Oberbürgermeister	<i>Datum:</i> 29.10.2022
--	-----------------------------

<i>Beratungsfolge:</i> Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung (zur Beantwortung)	10.11.2022	<i>Status</i> Ö
---	------------	--------------------

Sachverhalt:

Die Besetzung offener Stellen mit Fachkräften wird in Kommunalverwaltungen immer schwieriger. Sozialarbeiter*innen mit staatlicher Anerkennung für den Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) zum Beispiel werden auf der Website der Stadt Braunschweig mit einer Dauerausschreibung gesucht. Auch für Kindertagesstätten werden mehr pädagogische Fachkräfte gebraucht, als auf dem Markt sind. Der verbindliche Einsatz von Drittkräften in Krippengruppen ist daher durch das Land Niedersachsen auf das Jahr 2025 verschoben worden (Vorlage 22-19611). Mit Beginn des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkinder ab 2026/27 wird sich die Personallage im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) weiter verschärfen.

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, hat die Stadt Braunschweig das Angebot an Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen bereits erheblich ausgeweitet. Seit diesem Jahr wird eine berufsbegleitende Ausbildung für sozialpädagogische Assistent*innen angeboten (Vorlage 22-19603-01). Das interne Qualifizierungsangebot wurde um das berufsbegleitende Studium der Sozialen Arbeit erweitert (ebd.).

Auch andere Kommunen stellen sich mit kreativen Ideen den Herausforderungen des Fachkräftemangels. In Aachen verfolgt man seit einigen Jahren ein „Konzept zur nachhaltigen Personalwirtschaft, Personalentwicklung und Personalförderung in städtischen Kindertageseinrichtungen und offenen Ganztagschulen“¹. Mit dem Konzept konnten längst nicht alle Herausforderungen des Fachkräftemangels gelöst werden. Eine Evaluation des Konzepts² nach zwei Jahren spricht aber von steigenden Bewerber*innenzahlen sowie einer zunehmenden Zahl an Initiativbewerbungen, Ausbildungszahlen und Neueinstellungen und kommt zu dem Fazit: „Der eingeschlagene Weg zeigt jedoch erste Erfolge und sollte konsequent weiter beschritten werden.“ Nicht alle im Konzept genannten Maßnahmen der Personalgewinnung, -erhaltung und -entlastung sind von Aachen auf Braunschweig übertragbar, schon weil es zum Teil andere Landesbestimmungen gibt. Von der Möglichkeit, Berufspraktikant*innen eine Übernahmegarantie zuzusprechen, sofern aus Arbeitgebersicht eine fachliche und persönliche Eignung vorliegt und solange der Personalbedarf gegeben ist, machen mittlerweile bundesweit jedoch auch zahlreiche andere Kommunen Gebrauch. Bewerber*innen für ein Berufsanererkennungsjahr Soziale Arbeit finden über das Bewerbungsportal der Stadt Braunschweig eine Vielzahl von Praktikumsstellen. Eine Übernahmegarantie bei fachlicher und persönlicher Eignung wird jedoch nicht in Aussicht gestellt.

Interessant ist auch die im Konzept genannte praxisintegrierte dreijährige Ausbildung

zum/zur Erzieher*in inklusive Ausbildungsvertrag und -vergütung, die in NRW anscheinend inzwischen möglich ist.

In diesem Zusammenhang fragen wir an:

1. Welche Möglichkeiten sieht die Verwaltung, Ansätze aus dem o. g. Konzept zur Personalgewinnung, -erhaltung und -entlastung im SuE-Bereich auf Braunschweig zu übertragen?
2. Unter welchen Voraussetzungen wären weitere berufsbegleitende oder auch duale Ausbildungen für welche SuE-Kräfte in Braunschweig zulässig und umsetzbar?
3. Wäre es aus Sicht der Verwaltung möglich, Berufspraktikant*innen, wie oben ausgeführt, eine Übernahmegarantie bei fachlicher und persönlicher Eignung in Aussicht zu stellen?

1) Konzept siehe unter <https://ratsinfo.aachen.de/bi/vo020.asp?VOLFDNR=18059>

2) Evaluation siehe unter <https://ratsinfo.aachen.de/bi/vo020.asp?VOLFDNR=21071>

Anlagen:

keine