Landesarbeitsgemeinschaft Streetwork/ Mobile Jugendarbeit NRW e.V.
E-Mail: kontakt@streetwork-nrw.de – Mobil: 0173 7021230
Ansprechpartnerin: Lisa Schuchardt

Fachliche Empfehlungen zum Fachkräftemangel im Arbeitsfeld Streetwork/Mobile Jugendarbeit in NRW

Das Thema Fachkräftemangel ist sowohl in der Gesellschaft, als auch in der Jugendhilfe allgegenwärtig. Dies hat mit einem gestiegenen Personalbedarf aufgrund sich verschärfender Problemlagen zu tun, aber auch mit dem beginnenden Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge. Vor diesem Hintergrund beschäftigten sich 43 Fachkräfte aus dem Arbeitsfeld auf einer Fachtagung der LAG Streetwork/Mobile Jugendarbeit NRW e.V. (im Folgenden: LAG) mit dem Thema „Fachkräftemangel im Arbeitsfeld Streetwork/Mobile Jugendarbeit". Anhand ihrer Erfahrungen aus der Praxis trugen sie zusammen, wo der Fachkräftemangel bei ihnen und Kooperationspartnern/ Behörden schon heute negative Auswirkungen hat. Ziel war es herauszuarbeiten, wie dieser sich weiter verschärfenden Entwicklung etwas entgegengesetzt werden kann. Die Ergebnisse zusammen zu fassen und an Entscheidungsträger zu adressieren ist der Zweck des vorliegenden Positionspapiers.

Fachkräftemangel – ein Thema für das Arbeitsfeld Streetwork/ Mobile Jugendarbeit?

Von Fachkräftemangel kann gesprochen werden, „wenn das Angebot an passend qualifizierten Arbeitskräften (…) kleiner ist als die Arbeitsnachfrage der Arbeitgeber"[1]. Das Institut für Wirtschaft Köln (IW) stellt im Fachkräftereport von März 2025 zwar fest, dass die Fachkräftelücke insgesamt im Vergleich zum Vorjahr um fast ein Fünftel gesunken ist[2], allerdings fiel der Rückgang im Bereich Bildungs- und Sozialwesen weniger stark aus. Das IW geht davon aus, dass sich in diesem Bereich die Nachfrage nach Personal perspektivisch aufgrund des demographischen Wandels weiter erhöht[3]. Dies deckt sich mit den Annahmen der LAG und auch mit den Aussagen, die Fachkräfte aus anderen Feldern der Jugendhilfe allerorts tätigen, die diesen Mangel in ihrem Alltag bereits spüren.

Allgemeine Empfehlungen gegen den Fachkräftemangel

Die vom IW empfohlenen allgemeinen Maßnahmen zur Fachkräftesicherung, z.B. das „Finden und Binden internationaler Fachkräfte"[4] , Anreize für ältere Beschäftigte, länger im Beruf zu bleiben, der Ausbau von Kinderbetreuungsstrukturen, Unterstützungsangebote für pflegende Angehörige oder flexible Arbeitszeitgestaltung greifen im Arbeitsfeld Streetwork/ Mobile Jugendarbeit nur bedingt. Beispielsweise können flexibilisierte Arbeitszeiten selten umgesetzt werden, denn die Arbeitszeit der Fachkraft wird durch die Zeiten, in denen Adressat*innen verfügbar sind, bestimmt. Auch Anreize für Beschäftigte, die Arbeit auch als Rentner*in weiterhin auszuüben, werden kaum Effekte im Arbeitsfeld haben, da die wenigsten Kolleg*innen den Job überhaupt bis zur Rente ausüben. Auch eine, häufig im Zusammenhang mit Fachkräftemangel befürwortete De-Professionalisierung bzw. Aufweichung des „Fachkräftegebots", das breit in der Jugendhilfe gilt, kann im Bereich

---

[1] Burstedde, A. / Flake, R. / Jansen, A. / Malin, L. / Risius, P. / Seyda, S. / Schirner, S. / Werner, D., 2020, Die Messung des Fachkräftemangels. Methodik und Ergebnisse aus der IW Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpässen und zur Berechnung von Fachkräftelücken und anderen Indikatoren, IW-Report, Nr. 59/2020, S.6, Köln
[2] Vgl.: Fachkräftereport März 2025, KOFA Kompakt, 4/2025, S.1
https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2025/KOFA_Kompakt_04-2025-Fachkr%C3%A4ftereport-Q1.pdf
[3] Vgl.: ebd., S.3
[4] Ebd., S.5

Streetwork/Mobile Jugendarbeit keine Antwort bieten. Hier werden professionelle, im besten Fall bereits in anderen Feldern der sozialen Arbeit erfahrene Fachkräfte gebraucht, die einen hohen Grad an Motivation und Eigeninitiative sowie Organisationsgeschick mitbringen müssen.[5]

Resultierende Forderungen

Im Rahmen des Workshops legten die Fachkräfte einen klaren Fokus auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Steigerung der Attraktivität des Arbeitsfeldes. Dies ist erforderlich, da die Tätigkeit nur mit entsprechender Ausbildung und Erfahrung ausgefüllt werden kann, somit steht es in hoher Konkurrenz mit anderen Arbeitsfeldern (die bereits attraktivere Strukturen aufweisen). Zudem verliert das Arbeitsfeld aufgrund seiner nach wie vor unzureichenden Rahmenbedingungen erfahrene Fachkräfte, da die Arbeit kaum bis zum Renteneintritt durchzuhalten ist.

1. **Verbesserung der personellen Rahmenbedingungen im Arbeitsfeld**

Immer noch arbeiten etliche Fachkräfte als Einzelkämpfer auf der Straße. Dies ist mit Blick auf die Sicherheit und den Schutz der Fachkräfte und Adressat*innen, aber auch aufgrund einer zwangsläufig fehlenden paritätischen Besetzung der Stellen ein beklagenswerter Zustand. Es braucht Teams aus mehreren Kolleg*innen mit ausreichenden Stundenkontingenten. Dazu gehören auch zeitliche Ressourcen für rechtskreisübergreifende Netzwerkarbeit, die aufgrund der Lotsenfunktion, vor allem in der Arbeit mit jungen Menschen an der Schwelle zur Volljährigkeit essentiell ist. Ebenso braucht es Zeit zur Teilnahme an (über-)regionalen Arbeitskreisen.

Mit Blick auf personelle Ausstattung von Stellen ist derzeit leider eher eine gegenteilige Entwicklung zu verzeichnen: Die LAG erreichen vermehrt Berichte über Kürzungen im Arbeitsfeld und gestrichene Stellen. Auch wenn die wirtschaftliche Lage der Kommunen und Länder auf vielen Ebenen angespannt ist, ist vor Kürzungen dringend zu warnen. In Zeiten sich verschärfender sozialer Problemlagen und steigender Bedarfe ist dies die falsche Antwort und ein Katalysator für die Verschärfung gesellschaftlicher Probleme.

2. **Verbesserung der finanziellen Ausstattung des Arbeitsfelds**

Alle Fachkräfte im Arbeitsfeld benötigen klare Stellenbeschreibungen und unbefristete Verträge, mindestens in Tarifgruppe S12 (oder vergleichbar). Hierzu gehört ein finanzieller Ausgleich für Wochenend-/ Nachtarbeit und eine Gefahrenzulage- auch für Praktikant*innen und Honorarkräfte.

Eine gute Ausstattung beinhaltet ein selbstbestimmtes Budget, das möglichst unbürokratisch zur Verfügung steht. Dies sorgt für den nötigen Handlungsfreiraum und die erforderliche Flexibilität, um auch spontan auf Bedürfnisse oder Krisen von Adressat*innen reagieren zu können. Auch Fortbildungen und Supervision müssen vom Arbeitgeber in angemessener Höhe finanziert werden.

3. **Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen im Arbeitsfeld:**

Bei Neueinstellung in ein bestehendes Team sollte die Fachkraft bzw. das Team immer in den Einstellungsprozess miteinbezogen werden, um Fehlbesetzungen und eine zu hohe Personalfluktuation zu vermeiden. Selbstbestimmung und Handlungsfreiraum in der praktischen

[5] vgl.: LAG SW/MJA NRW e.V., 2024, Fachliche Leitlinien für Streetwork/ Mobile Jugendarbeit, S.12/ Anforderungsprofil

Arbeit sollten selbstverständlich sein. Wenn Fachkräften z.B. vorgegeben wird, an welchen Orten und zu welchen Zeiten sie aufsuchend tätig sein sollen, widerspricht dies den in den fachlichen Leitlinien formulierten Arbeitsprinzipien[6].

In der Praxis werden aus finanziellen Gründen immer wieder nur wenige Wochenstunden umfassende Streetwork/Mobile Jugendarbeit-Stellen geschaffen und mit anderen Berufsfeldern (offene Jugendarbeit, Schulsozialarbeit o.ä.) kombiniert. Diese „Splittingstellen" bergen starke Rollenkonflikte sowie eine Überfrachtung mit Arbeitsaufträgen für die Fachkraft und sollten, sofern sie bereits bestehen, sehr sorgfältig reflektiert und evaluiert werden. Das Ziel sollte immer sein, eine Stelle im Arbeitsfeld voll zu besetzen mit Anbindung an feste Teamstrukturen.

4. Verbesserung der räumlich/sachlichen Rahmenbedingungen im Arbeitsfeld:

Weiterhin benötigen Fachkräfte eine gute Ausstattung im Sinne einer sowohl für Adressat*innen, als auch für Fachkräfte angemessenen Anlaufstelle sowie Dienstfahrzeuge.

Ferner muss den Fachkräften eine zeitgemäße digitale Infrastruktur zur Verfügung stehen. Bereits 2023 hat die LAG in ihrem Positionspapier zur digitalen Mindestausstattung[7] Stellung genommen. Zeitgemäße digitale Infrastruktur bedeutet in diesem Zusammenhang u.a., dass Diensthandys in ihrer Nutzung nicht eingeschränkt sind und PC oder Laptop zur Nutzung durch Adressat*innen zur Verfügung stehen. Freies W-Lan sollte in der Anlaufstelle vorhanden sein. Die aktive Nutzung von Social Media als bedeutendem Teil der Lebenswelt junger Menschen muss für Fachkräfte möglich sein, hierzu müssen dringend Leitlinien für die Arbeit im digitalen Raum erarbeitet werden, die sich z.B. mit dem Thema Datenschutz befassen.

5. Stärkung der Fachvertretung in NRW für das Arbeitsfeld

Das Arbeitsfeld Streetwork/Mobile Jugendarbeit benötigt eine starke Interessenvertretung in NRW. Die LAG hat bereits solide Vernetzungsstrukturen aufgebaut, ist hier aber aufgrund begrenzter Ressourcen stark limitiert. Hier braucht es eine viel stärkere Präsenz vor Ort in den einzelnen Kommunen und gleichzeitig in den politischen Gremien und Verwaltungsstrukturen auf Landesebene. Darüber hinaus benötigt das Arbeitsfeld eine starke Öffentlichkeitsarbeit. Diese muss der Verbesserung seines Images dienen und seine Wirksamkeit sichtbar machen, so dass den Fachkräften die Anerkennung und Wertschätzung zuteilwird, die ihnen gebührt.

Auch im Bereich der Aus- und Weiterbildung muss nachgebessert werden, sodass Studierende das Arbeitsfeld nicht nur als Randbereich der sozialen Arbeit kennenlernen. Eine Kooperation von Trägern und Hochschulen vor Ort wird empfohlen, um Nachwuchskräfte mit dem Arbeitsfeld und seinen Erfordernissen vertraut zu machen. Darüber hinaus schließt die LAG sich dem Positionspapier[8] des Vorstands der DGSA vom 08.10.24 zum Fachkräftemangel und De-Professionalisierungstendenzen in der Sozialen Arbeit an, in dem unter anderem ausführliche

[6] Vgl.: LAG SW/MJA NRW e.V., 2024, Fachliche Leitlinien für Streetwork/ Mobile Jugendarbeit, S.11
[7] www.streetwork-nrw.de / Material
[8] https://www.dgsa.de/fileadmin/Dokumente/Ver%C3%B6ffentlichungen/Stellungnahmen/DGSA_Positionspapier_Fachkr%C3%A4ftemangel_und_De-Professionalisierung_in_der_Sozialen_Arbeit.pdf

Empfehlungen zu den Arbeitsverhältnissen in der Praxis Sozialer Arbeit und dem Studium Sozialer Arbeit formuliert werden.

Fazit

Ein gestiegener Fachkräftebedarf und auch ein Fachkräftemangel sind bereits zum heutigen Tage im Arbeitsfeld Streetwork/Mobile Jugendarbeit deutlich spürbar. Die Lücke wird sich im Zuge des Renteneintritts der geburtenstärksten Jahrgänge noch weiter verschärfen.

Dabei ist das Arbeitsfeld bei angemessenen Rahmenbedingungen und auskömmlicher Finanzierung durch eine stabile, fachlich kompetente Begleitung der Adressat*innen ins Erwachsenenleben in der Lage, nachhaltig und vergleichsweise kostengünstig soziale Benachteiligungen auszugleichen. Kürzungen im Arbeitsfeld Streetwork/Mobile Jugendarbeit sind nicht zielführend und werden verheerende Auswirkungen haben: Es werden deutlich weniger junge Menschen, die Streetwork/Mobile Jugendarbeit als letzte Verbindung ins Hilfesystem annehmen würden, Zugang zu dieser Unterstützung haben. Zu befürchten sind in der Folge weitere Verschärfungen sozialer Problemlagen bei denjenigen, die ohnehin von den meisten Hilfen nicht oder nicht mehr erreicht werden. Es steht zu vermuten, dass dies gesellschaftliche Probleme weiter verschärft und diese auch im öffentlichen Raum noch stärker sichtbar werden. In den Zeiten, in denen hochschwellige Unterstützungsleistungen wie Therapien für die Adressat*innen so gut wie gar nicht mehr zugänglich sind, sich Wohnungsnot verschärft und Armut wächst, muss mehr Geld in niederschwellige Hilfen investiert werden und mehr Personal im Arbeitsfeld zur Verfügung stehen.

Eine Aufwertung der Stellen, verbesserte Stundenkontingente, bessere finanzielle Ausstattung und die Möglichkeit, gesund im Arbeitsfeld alt zu werden sind die dringend benötigte Antwort auf die steigenden Bedarfe und den Fachkräftemangel im Arbeitsfeld. So wird es Fachkräften möglich sein, sich voll für die Belange der Adressat*innen einzusetzen und langfristig im Arbeitsfeld zu bleiben.

Soziale Gerechtigkeit braucht einen starken Sozialstaat und professionelle soziale Arbeit benötigt adäquate Rahmenbedingungen und tarifliche Bezahlung. Hier sind Arbeitgeber und Politik in der Verantwortung, die oben genannten Bedingungen zu schaffen bzw. dauerhaft zu erhalten, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Oktober 2025