

Anlage 3

**Dem Fachkräftebedarf in den Hilfen zur Erziehung (HzE)
begegnen -
gemeinsame Anstrengungen auf unterschiedlichen Ebenen
erforderlich**

Ergebnisse der länderoffenen Arbeitsgruppe Fachkräftebedarf und -sicherung im Bereich
Hilfe zur Erziehung (HzE)

Inhalt

1.	Einleitung	3
2.	Ausgangssituation und Bedarf.....	3
3.	Arbeitsprozess der länderoffenen AG	4
4.	Strategische Handlungsfelder	6
4.1.	Interesse für den Beruf wecken.....	7
4.1.1.	Berufsorientierungsangebote für Schüler/innen mit Fokus auf die sozialpädagogischen Berufsgruppen und deren Einsatzmöglichkeiten in den HzE und der öffentlichen Jugendhilfe bereitstellen.....	7
4.1.2.	Kooperationen mit Hoch- und Fachschulen ausbauen und intensivieren	9
4.2.	Zugänge zur Ausbildung öffnen	10
4.2.1.	Attraktivität der Ausbildung zum/zur Erzieher/in durch Vergütung steigern	11
4.2.2.	Durch Aufwandsentschädigungen für (Pflicht-)Praktika Ausbildungserfolg sichern	11
4.2.3.	Das Ausbildungs- und Studienangebot bedarfsgerecht ausbauen und weiterentwickeln	12
4.2.4.	Sichtbarkeit der HzE sowie des ASD in den sozialpädagogischen Ausbildungs- und Studiengängen erhöhen	14
4.2.5.	Die pandemiebedingten, befristeten BAföG-Regelungen zum Einkommen aus Tätigkeiten in systemrelevanten Bereichen verstetigen.....	15
4.3.	Praxis unterstützen.....	16
4.3.1.	Ausbildende Arbeitgeber im HzE-Bereich finanziell unterstützen.....	16
4.3.2.	Trägerübergreifende Einarbeitungs- und Qualifizierungskonzepte implementieren	17
4.4.	Zugänge zum Berufsfeld öffnen.....	18
4.4.1.	(Quer-)Einstiege in das Berufsfeld ermöglichen und durch Qualifizierung begleiten.....	18
4.4.2.	Das Potential ausländischer Fachkräfte erschließen.....	20
4.5.	Attraktivität des Berufsfelds erhöhen	22
4.5.1.	Vergütung verbessern, moderne Arbeitszeitmodelle (weiter-)entwickeln , Aufstiegschancen und Durchlässigkeit sicherstellen.....	22
4.5.2.	Personalausstattung des ASD sichern und Arbeitsbedingungen verbessern	23
4.6.	Werbung und Öffentlichkeitsarbeit	25
4.6.1.	Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe jenseits von Kita sichtbar und deren gesellschaftspolitischen Auftrag transparent machen	25
5.	Fazit.....	26
5.1.	Forderungen an den Bund	27
5.2.	Empfehlungen für die Länder.....	28
5.3.	Weitere zu beteiligende Akteure	28
6.	Ausblick.....	29

1. Einleitung

Die Arbeitsgemeinschaft der Obersten Landesjugend- und Familienbehörden (AGJF) hat in ihrer Sitzung am 15./16. September 2022 einstimmig beschlossen, den Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe, insbesondere den Hilfen zur Erziehung (HzE) in einer länderoffenen Arbeitsgruppe (AG) unter Federführung des Landes Berlin zu erörtern. Diese AG wurde lt. Beschluss beauftragt, der AGJF im März 2023 einen Beschlussvorschlag zu möglichen Maßnahmen vorzulegen, mit denen auf die Herausforderungen des Fachkräftebedarfs in der Kinder- und Jugendhilfe insbesondere in den HzE reagiert werden kann. Das vorliegende Dokument bildet das Ergebnis dieser länderoffenen AG ab.

Grundsätzlich kann vorangestellt werden: Der Fachkräftebedarf in den HzE wird von allen Ländern als akut beschrieben. In allen Ländern wurden und werden bereits Maßnahmen entwickelt und implementiert, die auf die Deckung des Fachkräftebedarfs abzielen, auch wenn sich die Herangehensweisen im Einzelnen unterscheiden. Daher hat es sich die AG zur Aufgabe gemacht, entlang programmatischer Ziele und Handlungsfelder besonders geeignete Maßnahmen in einer einheitlichen Systematik abzubilden. Diese Maßnahmenbeschreibungen haben empfehlenden Charakter und sind nicht als abschließend zu verstehen. Vielmehr sollen sie als Anregung im Sinne struktureller Rahmungen verstanden werden, die durch die jeweiligen Akteure vor Ort an die dort geltenden Bedingungen anzupassen und zu konkretisieren sind.

Es besteht Einvernehmen darin, dass es der Bemühungen auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene bedarf, um die Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt und den HzE im Besonderen zu konsolidieren. Die öffentliche und die freie Jugendhilfe sind dabei als Verantwortungsgemeinschaft zu verstehen. Darüber hinaus gehören z.B. die Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege, die hoch- und fachschulischen Aus- sowie die Fort- und Weiterbildungseinrichtungen zu den einzubindenden Akteuren, mit denen in diesem Kontext die Vernetzung weiter zu vertiefen sein wird.

2. Ausgangssituation und Bedarf

Derzeit liegt keine konsistente Datengrundlage zu aktuellen und prognostischen Fachkräftebedarfen in den HzE in den Ländern und Kommunen vor. Unvorhersehbare Dynamiken im Feld (wie z.B. der Zugang von unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten¹) und regional sehr unterschiedlich ausgestaltete Strukturen erschweren die Bedarfseinschätzung. Jedoch lässt sich die Entwicklung der HzE als im Umfang sowohl der bereitgestellten Hilfen als auch des vorgehaltenen Personals in den vergangenen Jahren deutlich gewachsenes Arbeitsfeld² wie folgt skizzieren: Die Anzahl der bundesweit bewilligten HzE³ (ohne Erziehungsberatung) stieg zwischen 2014 und 2020 von 584.810 um knapp 17 % auf 683.326 an. Im gleichen Zeitraum sind bundesweit deutliche Ausweitungen von

¹ Im weiteren Dokument wird die Abkürzung UmA - Unbegleitete minderjährige Ausländer genutzt.

² Forschungsverbund TU Dortmund/DJI: KomDat 03/2022, S. 12.

³ Forschungsverbund TU Dortmund/DJI: KomDat 03/2022, S. 5.

Stellen in den HzE um knapp 33%⁴, im Bereich der Inobhutnahme um 42,19%, in den Allgemeinen Sozialen Diensten (ASD)⁵ der Jugendämter um 29% zu verzeichnen.

Trotz dieses dynamischen Zuwachses im Personalbestand gibt es aus dem Feld übereinstimmende Rückmeldungen zur herausfordernden Fachkräftesituation, die eine Befassung mit der Thematik der Fachkräftegewinnung und -bindung erfordern. Im Rahmen der länderoffenen AG wurden die Länder um Bedarfseinschätzungen gebeten (vgl. Pkt. 3). Diesbezüglich gab es von einigen Ländern Hinweise darauf, dass differenzierte quantitative Einschätzungen nicht getroffen werden können. Qualitative Einschätzungen erfolgten vor allem auf Grundlage von Rückmeldungen durch Jugendämter, freie Träger und Verbände. Diese Rückmeldungen verdeutlichen, dass der akute Fachkräftebedarf in den HzE und im ASD auf allen Ebenen bestätigt wird, aber aufgrund der Gegebenheiten im Feld aktuell kaum zu quantifizieren ist. In dem Kontext wurde in der AG erörtert, dass eine länderübergreifend formulierte Empfehlung für die methodische Ausgestaltung derartiger prognostischer Berechnungen des Fachkräftebedarfs in den HzE von Vorteil wäre, sofern sie die unterschiedlichen Strukturen in den Ländern berücksichtigt (s. Punkt 5.1).

Dabei wird der Bedarf an Fachkräften (Fk) sowohl aktuell als auch perspektivisch als am größten in den Bereichen Inobhutnahme/Krisenplätze und stationäre Hilfen zur Erziehung (HzE) eingeschätzt (vgl. Punkt 3). Als Zielgruppen mit den aktuell und perspektivisch größten angenommenen Platzbedarfen schätzen die Länder Kinder- und Jugendliche mit komplexem Hilfebedarf sowie UmA ein. Darüber hinaus wird für Kinder- und Jugendliche mit Eingliederungsbedarf ein erheblicher Bedarf formuliert. Teils stark schwankende Bedarfslagen (umA) erschweren eine generelle Einschätzung.

Auch die Jugendämter, insbesondere die ASD, sehen sich mit Herausforderungen im Bereich Personalgewinnung und -bindung konfrontiert – insbesondere hohe Fluktuationsbewegungen und ein bevorstehender Generationswechsel erfordern eine Auseinandersetzung.

Alle Überlegungen zu Handlungsstrategien müssen darüber hinaus auch den Fachkräftebedarf in der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt und die für Teilbereiche vorgesehenen Maßnahmen berücksichtigen, um der „Konkurrenzsituation“ um Fachkräfte Rechnung zu tragen. Die vielfältigen Zugänge, Aufgaben und Entwicklungsmöglichkeiten in der Kinder- und Jugendhilfe können zugleich als ein herauszustellender Faktor der Attraktivität des Arbeitsfeldes gesehen werden.

3. Arbeitsprozess der länderoffenen AG

Die länderoffene AG kam im Zeitraum von Oktober 2022 bis Februar 2023 zu insgesamt sechs digitalen Sitzungen zusammen. Neben den jeweilig zuständigen Landesministerien waren auch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (BAGLJÄ), das Bundesministerium für Familie,

⁴Personal HzE (überwiegender Arbeitsbereich §§ 27-32, 34-35 SGB VIII): Ausweitung des Personals im genannten Zeitraum von 86.797 auf 115.305 Personen bzw. 64.247 auf 83.857 VZÄ (+30,5 %). Personal Inobhutnahme (für 2018 und 2020 auch vorläufige ION gem. § 42 a SGB VIII): Ausweitung von 2356 auf 3350 Personen bzw. 1717 auf 2516 VZÄ (+46,5 %). Bereich ASD: Ausweitung von 13.335 auf 17.237 Personen bzw. 11904 auf 15100 VZÄ (+ 26,9 %). Quelle: Datenzusammenstellung des Forschungsverbund TU Dortmund/DJI auf Basis der Kinder- und Jugendhilfestatistik, Stand Februar 2023

⁵ Regional abweichende Bezeichnungen sind bspw. Kommunaler (KSD) oder Regionaler Sozialer/Sozialpädagogischer Dienst (RSD) o. Bezirkssozialdienst (BSD).

Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie mit dem Deutschen Städtetag auch ein kommunaler Spitzenverband vertreten.

Um sich der Thematik zu nähern und die Ausgangslage abzubilden, wurden zunächst mittels eines Kurzfragebogens Einschätzungen der Länder eingeholt. Dabei wurden abgebildet:

- 1) Einschätzungen zur Bedarfslage (vgl. Pkt. 2)
- 2) Sachstand der in Umsetzung befindlichen Maßnahmen der Fk-Gewinnung und -bindung
- 3) Hinweise auf zu ergreifende Maßnahmen der Fk-Gewinnung und -bindung

Die Abbildung der in Umsetzung befindlichen und auch der zusätzlich erforderlichen Maßnahmen erfolgte anhand programmatischer Ziele, aus denen sich sechs strategische Handlungsfelder ergeben. Dabei wird bei der Struktur der Handlungsfelder die Chronologie der Berufsbiographie von (zukünftigen) Fachkräften als Referenz herangezogen – vom ersten Interesse, diesen Berufsweg einzuschlagen, bis zur Attraktivitätssteigerung des Berufsfeldes, die primär auf die Bindung erfahrener Fachkräfte abzielt.



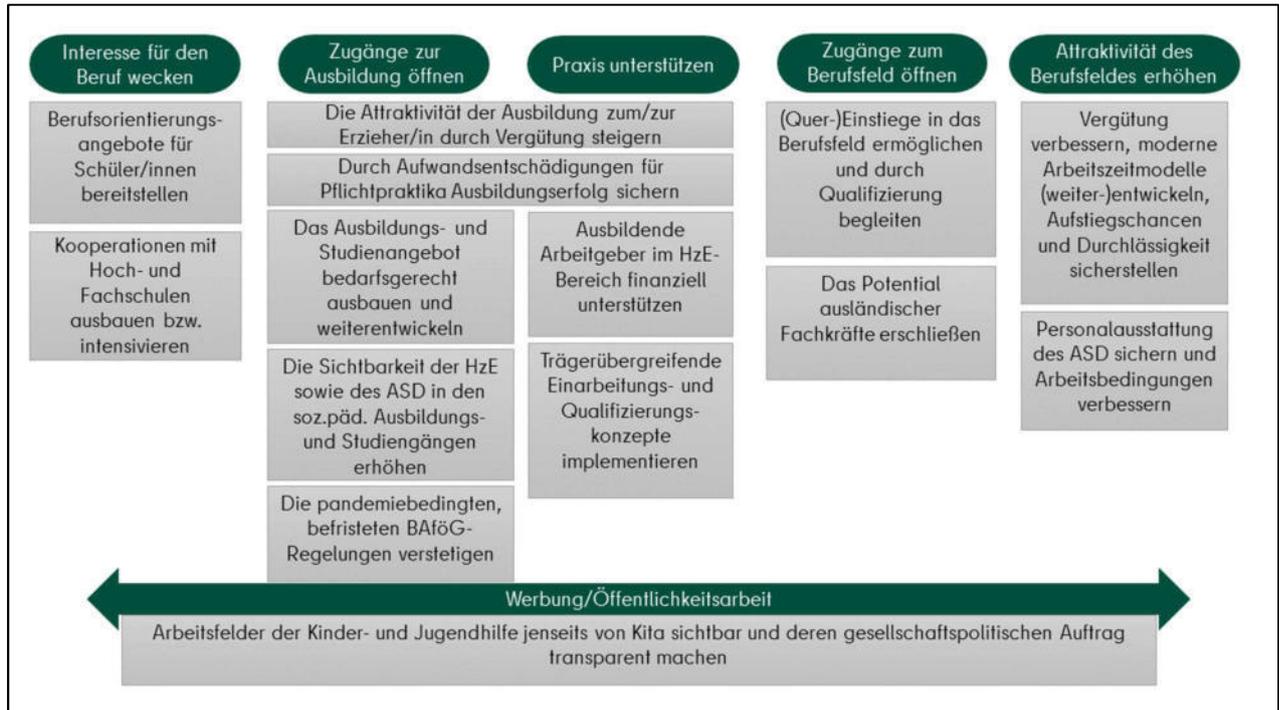
Entlang dieser Handlungsfelder wurden auf der Basis dieser Abfrageergebnisse in den folgenden Sitzungen die Maßnahmen geclustert, priorisiert sowie Empfehlungen für deren konzeptionelle Ausgestaltung definiert.

In der letzten Sitzung wurden die erarbeiteten Maßnahmen in einer Gesamtschau betrachtet und die Struktur des hiermit vorgelegten Dokumentes abgestimmt.

Allen Beteiligten gilt der Dank für die strukturierte und konstruktive Mitwirkung.

4. Strategische Handlungsfelder

Es besteht Konsens darüber, dass die Deckung des Fachkräftebedarfs in den HzE mittel- und langfristig nur gelingen kann, wenn die Gesamtstrategie verschiedene, einander ergänzende Handlungsfelder umfasst. Für die o.g. insgesamt 6 Handlungsfelder werden folgende besonders geeignete Maßnahmen skizziert:⁶



Die folgenden Maßnahmenbeschreibungen bilden in einer wiederkehrenden Systematik und in tabellarischer Form folgende Aspekte ab:

- Strategisches Handlungsfeld
- Maßnahmenbezeichnung
- Zuordnung der Zuständigkeit insbesondere für die Steuerung gemäß der Ebenen Bund, Land, Kommune, wobei sich die Maßnahmen sowohl an öffentliche als auch freie Träger richten
- Kurzbeschreibung der Maßnahme
- Ziel(e) der Maßnahme
- Empfehlungen für die Ausgestaltung
- Umsetzbarkeit (kurz-, mittel-, langfristig⁷)
- Good-Practice

⁶ Einige der im Folgenden abgebildeten Maßnahmen sind nicht ausschließlich nur einem Handlungsfeld zuzuordnen. Aus Gründen der Vereinfachung werden die Maßnahmenbeschreibungen nur einem Handlungsfeld zugeordnet.

⁷ Hinsichtlich der Einordnung der Maßnahmen auf ihre zeitliche Umsetzbarkeit soll sich an dieser Stelle am Zeitpunkt des Beginns der Umsetzung (und nicht an der darauf zeitversetzt zu erwartenden Wirkung) orientiert werden. Dabei wird folgendes grobe Zeitraster angenommen: kurzfristig: sofort umsetzbar, mittelfristig: Umsetzung in ca. 1-3 Jahren, langfristig: Umsetzung in mehr als 3 Jahren und später.

4.1. Interesse für den Beruf wecken

Das erste strategische Handlungsfeld umfasst Maßnahmen, die zunächst auf die nachhaltige Gewinnung von Ausbildungs- und Studieninteressierten abzielen. Es gilt, Personen bei der Entscheidung für die Aufnahme einer Ausbildung bzw. eines Studiums in einem für die HzE relevanten sozialpädagogischen Beruf⁸ zu unterstützen. Dafür sind diesen Personengruppen zum Zwecke einer fundierten Berufswahlentscheidung geeignete Informations- und Erprobungsangebote zugänglich zu machen. Dies reicht in einem gestuften Herangehen von der Bereitstellung von Informationsmaterial über die Berufsgruppen und das Arbeitsfeld über eine Erkundung in authentischen Kontexten bis hin zu ersten praktischen Erprobungen. Dabei sind Schüler/innen der höheren Klassen der allgemeinbildenden Schulen als Zielgruppen ebenso einzubinden wie Studienabbrechende anderer Fachrichtungen. Gleichzeitig sind in diesem strategischen Handlungsfeld strukturelle Maßnahmen an den Fach- und Hochschulen verortet. Diese zielen darauf ab, bei den in Ausbildung bzw. in Studium befindlichen Personen mittels geeigneter Formate bereits während der Ausbildung bzw. des Studiums Interesse explizit für den (späteren) Einsatz im Arbeitsfeld HzE und der öffentlichen Jugendhilfe zu wecken und darauf angemessen vorzubereiten.

4.1.1	Beratungs- und Berufsorientierungsangebote für Schüler/innen mit Fokus auf die sozialpädagogischen Berufsgruppen und deren Einsatzmöglichkeiten in den HzE und der öffentlichen Jugendhilfe bereitstellen
a) Zuständigkeit	Umsetzung: Länder/Kommunen unter aktivem Einbezug der freien Träger und Wohlfahrtsverbände Förderung: Bund (z.B. über das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gem. § 48 SGB III)
b) Kurzbeschreibung der Maßnahme	Bereitstellung von Angeboten für zukünftige Schulabsolvent/innen, die ermöglichen <ul style="list-style-type: none"> ▪ das Spektrum der sozialpädagogischen Berufe und ▪ deren Einsatzmöglichkeiten insbesondere in den HzE und der öffentlichen Jugendhilfe und ▪ die unterschiedlichen Zielgruppen der Angebote und Hilfen in verschiedener Hinsicht kennenzulernen

⁸ Hierzu zählen insbesondere die Berufsgruppen des/der staatlich anerkannten Erzieher/in (Abschluss der Fachschule für Sozialpädagogik gem. Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz) und des/der staatlich anerkannten Sozialarbeiter/in/Sozialpädagoge/in (Bachelor-Abschluss einer Hochschule für angewandte Wissenschaften).

<p>c) Zielstellung</p>	<p>Schüler/innen⁹</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ lernen die sozialpädagogischen Berufe als Berufe mit Zukunft kennen ▪ sind sich der (Ausbildungs-)Anforderungen und der Besonderheiten der Arbeit in diesem Berufsfeld und der Vielfalt insbesondere innerhalb der Tätigkeitsfelder HzE und der öffentlichen Jugendhilfe bewusst (Zielgruppen, Aufgaben, Rollen u.a.) ▪ können das Berufsfeld erkunden und sich in diesem praktisch erproben ▪ können für eine inhaltliche Vertiefung und zur Entscheidungsfindung Berufsberatungsangebote in Anspruch nehmen ▪ treffen auf dieser Grundlage eine fundierte Berufswahlentscheidung
<p>d) Empfehlungen für die Ausgestaltung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prozess gestuft über mehrere Schuljahre anlegen, z.B. (1) Bereitstellung berufskundlicher Informationen über die Berufe, (2) Berufsfelderkundung, (3) vertiefte Praxiserfahrung ▪ Eltern einbeziehen ▪ Peer-Ansatz nutzen ▪ Ausbildungseinrichtungen (Fach- und Hochschulen) und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe als authentische (Lern-) Orte aktiv beteiligen ▪ In die Berufsorientierungs- und Berufsberatungsstruktur der jeweiligen Region einbinden ▪ Generalistik der Ausbildungen und Vielfältigkeit der Einsatzmöglichkeiten transportieren, gleichwohl insbesondere konkrete Beispiele für Tätigkeitsfelder in den HzE nutzen.
<p>e) Umsetzbarkeit</p>	<p>mittel-/langfristig</p>
<p>f) Good-Practice</p>	<p>HE: Umsetzung einer Kampagne (u.a. mit berufsorientierenden Maßnahmen) zum Beruf der Erzieher/in: „Tausend Rollen, Dein Job!“ https://www.tausendrollen-deinjob.de/aktionen/escape-room</p> <p>HE: Angebot von „Fachkräftecamps“ als einwöchiges Berufsorientierungsformat zu Gesundheits- und Sozialberufen: https://www.fachkraeftecamps.de/</p> <p>HE: Informationsveranstaltungen für Beratungsfachkräfte der Jobcenter/BA (Stärkung der Beratung von Interessierten zum Einstieg in eine Ausbildung zur/m Erzieherin/Erzieher)</p> <p>BY: Berufsberatung als Theaterprojekt: https://www.herzwerker.de/fuer-fach-und-lehrkraeffe/theaterprojekt/</p>

⁹ sowie auch weitere Zielgruppen wie Studienabbrechende und Personen in beruflicher Neuorientierung

4.1.2	Kooperationen mit Hoch- und Fachschulen ausbauen und intensivieren
a) Zuständigkeit	Länder sowie Kommunale Ebene (Jugendämter, freie Träger) Wohlfahrtsverbände
b) Kurzbeschreibung der Maßnahme	Ausbau von Kooperationen zwischen Praxis und Hochschulen/ Fachschulen, um im Rahmen unterschiedlicher, einander ergänzender Formate eine engere Vernetzung zwischen den Akteuren zu erzielen, die Auszubildenden und Studierenden Praxisbegegnungen in den HzE und der öffentlichen Jugendhilfe ermöglichen
c) Zielstellung	<ul style="list-style-type: none">▪ Studierende der Fach- bzw. Hochschulen erleben im Rahmen ihres Studiums über die berufspraktischen Anteile (Praktika) hinaus Praxisbegegnungen und entwickeln auf dieser Grundlage konkrete Vorstellungen zu Berufsperspektiven in den Feldern HzE bzw. öffentliche Jugendhilfe▪ Studierende sind nach Abschluss ihres hoch- bzw. fachschulischen Studiums bzw. ihrer Ausbildung über die Arbeitsfelder und Zielgruppen der HzE und der öffentlichen Jugendhilfe informiert und kennen perspektivische Einsatzmöglichkeiten in diesen Feldern▪ Kontakte zwischen Praxis (öffentliche und freie Träger) und Hochschule werden auch hinsichtlich Praxisforschungsvorhaben/ empirischer Praxisbegleitung und Erreichbarkeit/Kommunikation gestärkt

<p>d) Empfehlungen für die Ausgestaltung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schaffung von Praxisbegegnungen im Rahmen des Studiums beispielsweise durch <ul style="list-style-type: none"> - Nutzung der Expertise von Praktiker/innen im Rahmen von Gastvorträgen - Übernahme von kontinuierlichen Lehraufträgen von Praktiker/innen in den Studiengängen um authentische Perspektiven in der Ausbildung zu verankern (ggf. finanzielle Unterstützung von Lehraufträgen, Bereitstellung von Informationsmaterialien) - Ermöglichung von Exkursionen in die Praxis im Rahmen von Lehrveranstaltungen bzw. Integration von handlungsfeldspezifischen Präsentationen durch Praxisvertretungen in Lehrveranstaltungen - Verzahnung von Lehre und Praxis durch Tätigkeit von Praktiker/innen in gewissem zeitlichem Umfang an der Hochschule in Lehre und Forschung - Durchführung von Kooperationsveranstaltungen wie z.B. Praxismessen auf Hoch-/Fachschulebene ▪ Prüfung der angemessenen curricularen Verankerung der Bereiche HzE sowie der öffentlichen Jugendhilfe in den Studien- und Ausbildungsgängen entsprechend der fachlichen Referenzgrundlagen (z.B. Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit 6.0, Rahmenlehrplan für die Ausbildung zur Erzieher/in) im Rahmen der (berufsrechtlichen) Prüfung von Ausbildungs-/Studiengängen
<p>e) Umsetzbarkeit</p>	<p>mittelfristig</p>
<p>f) Good-Practice</p>	<p>NI: Umsetzung einer Ringvorlesungen HzE/Pflegekinderwesen mit Jugendämtern an Hochschulen: https://soziales.niedersachsen.de/download/125267</p> <p>NRW: Angebot eines Online-Kurs Interdisziplinärer Kinderschutz als Kooperation zwischen Hochschule und Landesministerium: https://psg.nrw/interdisziplinärer-kinderschutz/begrueessung/</p> <p>NRW: Kooperationsprojekt im Bereich Hochschullehre „Uni meets Practice“ Universität Duisburg-Essen/ Jugendamt Stadt Essen</p> <p>Weitere Beispiele auf der Website der BAGLJÄ unter: https://www.personal-gewinnen-und-bindende.de/de/personalgewinnung/schnittstellen-ausbildungsstaetten-und-jugendaemter/</p>

4.2. Zugänge zur Ausbildung öffnen

Das zweite strategische Handlungsfeld sieht Maßnahmen vor, die darauf abzielen, einer möglichst breiten Gruppe von Personen den Zugang zu Ausbildung bzw. Studium in den sozialpädagogischen Berufen zu ermöglichen. Intendiert sind hier sowohl qualitative (wie z.B. das Erreichen neuer

Zielgruppen durch flexiblere Studienformate) als auch quantitative Ansätze (wie z.B. den bedarfsgerechten Ausbau von Ausbildungs- und Studienkapazitäten). Mehrere der Maßnahmen sehen grundsätzliche strukturelle Überlegungen vor, die zumeist auf der Ebene der Länder angesiedelt sind, jedoch eine unbedingte Einbeziehung der Bundesebene erfordern. Parallel dazu sind die Maßnahmen 4.2.3-4.2.5 verknüpft zu betrachten und als gemeinsame Initiative „Stärkung der Infrastruktur für den sozialpädagogischen Bereich“ auch auf Bundesebene zu erörtern.

4.2.1	Attraktivität der Ausbildung zum/zur Erzieher/in durch Vergütung steigern
a) Zuständigkeit	Schulgeldfreiheit: Länder Ausbau der praxisintegrierten Ausbildung: Länder, ggf. Bund (Förderung)
b) Kurzbeschreibung der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ flächendeckende Schulgeldfreiheit für die fachschulische Ausbildung zum/zur Erzieher/in ▪ Ausbau der praxisintegrierten Ausbildung
c) Zielstellung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Attraktivität der Ausbildung wird erhöht <ul style="list-style-type: none"> ▪ Durch die Vergütung der praxisintegrierten Ausbildung wird es weiteren Personengruppen (z.B. ohne BAföG/AFBG¹⁰-Anspruch, berufliche Vorbildung, lebensältere Personen etc.) ermöglicht, eine Ausbildung zum/zur Erzieher/in aufzunehmen
d) Empfehlungen für die Ausgestaltung	Es sollte in einem fachlich angemessenen Rahmen unter Federführung der Kultusministerkonferenz der Vorschlag der möglichen Vereinheitlichung der Erzieher/innenbildung mit Vergütung/Überführung ins Berufsbildungsgesetz (Vorschlag Deutscher Städtetag/ver.di: https://www.verdi.de/++file++6184f44384ed428f6270b912/download/2021_11_05_Anlage%20Eckpunktepapier%20Erzieherinnenbildung.pdf) diskutiert werden
e) Umsetzbarkeit	mittel-/langfristig
f) Good-Practice	BE: Regelung Schulgeldersatz ab dem Schuljahr 2016/17: https://www.parlament-berlin.de/ados/18/BildJugFam/vorgang/bjf18-0253-108-v.pdf

4.2.2	Durch Aufwandsentschädigungen für (Pflicht-)Praktika Ausbildungserfolg sichern
a) Zuständigkeit	Rahmenregelung (ggf. auch Tarifsache auf Bundesebene) unter Einbezug der Spitzenverbände

¹⁰ BAFöG - Berufsausbildungsförderungsgesetz, AFBG - Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz

	Rahmensetzung auf Länderebene Umsetzung auf kommunaler Ebene
b) Kurzbeschreibung der Maßnahme	Refinanzierung einer Aufwandsentschädigung für Praktikant/innen, die Pflichtpraktika im Rahmen des Studiums/der Ausbildung in Einrichtungen der HzE (sowohl in öffentlicher als auch freier Trägerschaft) absolvieren
c) Zielstellung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Attraktivität der Ausbildung/des Studiums in den sozialpädagogischen Berufen wird erhöht, es ergibt sich eine Motivationssteigerung für die Studierenden ▪ Die Absicherung der Lebenshaltungskosten wird für die Studierenden während der Praxisphasen vereinfacht, Studienabbrüche (z.B. als Folge einer prekären Einkommenssituation während des Pflichtpraktikums) oder Verlängerungen des Studiums/der Ausbildung im Zusammenhang mit der Studienfinanzierung können dadurch ggf. vermieden werden
d) Empfehlungen für die Ausgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die konkrete Ausgestaltung ist abhängig z.B. von den Rahmenbedingungen im jeweiligen Land bzw. in der Kommune, der Anzahl der Förderfälle etc. ▪ Eine Abbildung im Finanzierungssystem der Hilfen ist erforderlich ▪ Anrechnungsmöglichkeiten von Studierenden im Pflichtpraktikum auf den Personalschlüssel sind flächendeckend zu schaffen
e) kurz-/mittel- /langfristig	mittel-/langfristig
f) Good-Practice	BE: Praktikums-Richtlinie der Berliner Senatsverwaltung für Finanzen (RS IV Nr. 56/2020 sowie RS IV Nr. 64/2020) für Pflichtpraktika im Rahmen der Ausbildungen/dem Studium in den sozialpäd. Berufen https://www.berlin.de/politik-und-verwaltung/rundschreiben/download.php/4326540

4.2.3	Das Ausbildungs- und Studienangebot bedarfsgerecht ausbauen und weiterentwickeln
a) Zuständigkeit	Zuständigkeit liegt bei den Ländern, bundesweiter Rahmen ist ggf. zu prüfen
b) Kurzbeschreibung der Maßnahme	Bedarfsgerechte Erhöhung der Kapazitäten in den Studien- und Ausbildungsgängen der sozialpädagogischen Berufe und Weiterentwicklung der Ausbildungs- und Studienformate (insbes. Ausbau dualer und tätigkeitsbegleitender Formate)

c) Zielstellung	<ul style="list-style-type: none">▪ Durch eine bedarfsgerechte Bereitstellung und ggf. quantitativen Aufwuchs der Studieneingangsplätze wird mehr Personen als bisher die Aufnahme eines Studiums/ einer Ausbildung in den sozialpädagogischen Berufen ermöglicht.▪ Durch ein breites Angebot unterschiedlicher Studienformate (Präsenz-, berufsbegleitende und duale Studiengänge) wird Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen und mit unterschiedlichen beruflichen Vorerfahrungen die Aufnahme eines Studiums/ einer Ausbildung in den sozialpädagogischen Berufen ermöglicht.▪ Im Ergebnis werden mittelfristig mehr Absolvent/innen in das Tätigkeitsfeld der HzE und der öffentlichen Jugendhilfe einmünden können.
d) Empfehlungen für die Ausgestaltung	<ul style="list-style-type: none">▪ Eine Datengrundlage zum quantitativen Bedarf wird benötigt. Die Bewerbendenzahlen der Hochschulen sind durch Mehrfachbewerbungen i.d.R. nicht aussagekräftig▪ Bei der Ausgestaltung der Curricula sind berufliche Vorbildungen und -qualifikationen zu berücksichtigen▪ Es sind Anschlussperspektiven für Ausbildungs- oder Studienabbrechende zu schaffen▪ Zugangsvoraussetzungen und -beschränkungen müssen betrachtet werden: Lokale NC¹¹-Werte führen möglicherweise dazu, dass geeignete Personen aufgrund ihres Notendurchschnitts kein Studium aufnehmen können. Der Dialog muss mit Hochschulen bzw. Hochschulverbänden und Wissenschaftsverwaltungen zum bedarfsgerechten Kapazitätsausbau, zu praxisgerechten Schwerpunktsetzungen in den Curricula und zur Ausgestaltung der Zulassungsverfahren (z.B. durch hochschuleigene Auswahlverfahren) geführt werden. Bei den Auswahlverfahren, insbesondere auch bei dualen Formaten, ist die persönliche Eignung von Bewerbenden zu berücksichtigen („Verhältnis von Profession und Person“ in der Sozialen Arbeit)▪ Bei der Weiterentwicklung der Studien- und Ausbildungsangebote sind Konkurrenzen zwischen den Formaten zu vermeiden▪ Eine mögliche Vereinheitlichung der Erzieher/innenausbildung, wie im Eckpunktepapier des Deutschen Städtetags und ver.di vorgeschlagen, ist zu diskutieren und zu prüfen. Die Zuständigkeit wird bei der KMK gesehen (vgl. Maßnahme 4.2.1).▪ Zur bedarfsgerechten und niedrighwelligen Weiterentwicklung des Angebots kann auch gehören, dass die Notwendigkeit der AZAV-Zertifizierung für Fachschulen für Sozialwesen sowie für die zusätzlichen

¹¹ Numerus Clausus - kapazitätsbezogene Begrenzung der Zulassung in bestimmten Studienfächern beim Zugang zu einem Hochschulstudium.

	<p>einzelnen Ausbildungsmodelle zur Nutzung von Weiterbildungsförderungen nach §180 SGB III zu prüfen und ggf. abzuschaffen wäre.</p>
e) Umsetzbarkeit	<p>mittel-/langfristig</p>
f) Good-Practice	<p>Mehrere Länder; u.a. BE, HE, BB: Studiengang Soziale Arbeit BASA-online als bundesweites Angebot eines Verbundes mehrerer staatlicher Hochschulen: https://www.basa-online.de/</p> <p>BY: Bedarfserhebung zu Studienkapazitäten in Kooperation mit dem Deutschen Jugendinstitut</p>

4.2.4	Sichtbarkeit der HzE sowie des ASD in den sozialpädagogischen Ausbildungs- und Studiengängen erhöhen
a) Zuständigkeit	<p>Fach-/Hochschulen und Länder</p>
b) Kurzbeschreibung der Maßnahme	<p>Stärkung des Berufsfeldes HzE sowie des ASD in der generalistischen Ausbildung zum/zur Erzieher/in sowie den Studiengängen der Sozialen Arbeit</p>
c) Zielstellung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alle sozialpädagogischen Arbeitsfelder (auch die jenseits der Kita) sind gleichwertig in der Erzieher/innenausbildung und den Studiengängen Soziale Arbeit repräsentiert, sodass Auszubildende/Studierende diese auch als perspektivische Berufsmöglichkeiten in Betracht ziehen können ▪ Dafür werden verschiedene konzeptionelle Möglichkeiten genutzt (Praktikumsmöglichkeiten, Wahl(pflicht)module, Profilsetzungen im Sinne von „Leuchttürmen“).
d) Empfehlungen für die Ausgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bei der Ausbildung von Profilen und Schwerpunktsetzungen im Rahmen der generalistischen Ausbildungen ist eine (weitere) Ausprägung von Konkurrenzen zwischen unterschiedlichen Arbeitsfeldern zu vermeiden ▪ Ein zielführender Umgang mit dem Spagat zwischen erforderlicher Fachkräftesicherung in einzelnen Bereichen und dem damit einhergehenden Wunsch, diese Bereiche in den Curricula zu stärken, und möglichen Konkurrenzentwicklungen zwischen den Arbeitsfeldern ist im Dialog mit den Wissenschaftsverwaltungen und Hochschulvertretungen zu erörtern ▪ Fachliche Anforderungen an die Studieninhalte (z.B. in Referenz zum Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit Version 6.0 des Fachbereichstags Soziale Arbeit) sind bei der Ausgestaltung von Schwerpunkten zu berücksichtigen.

e) Umsetzbarkeit	mittel-/langfristig
f) Good-Practice	<p>BE: Einrichtung von HzE-Profilklassen an Fachschulen für Sozialpädagogik (Start zum Schuljahr 2023/24 in Vorbereitung).</p> <p>NRW: Die „Vertiefungsspur“ ASD (BAG ASD) zeigt berufliche Einmündungsoption schon im Rahmen des Studiums auf und ermöglicht Studierenden eine inhaltliche Schwerpunktsetzung: https://www.bag-asd.de/wp-content/uploads/2021/06/Positionspapier-Qualifizierte-Fachkraefte-fuer-den-ASD.pdf (S. 9 f.) und Flyer Vertiefungsspur: https://www.bag-asd.de/wp-content/uploads/2022/05/Vertiefungsspur-Flyer.pdf sowie https://www.bag-asd.de/wp-content/uploads/2022/05/Qualifizierungsnachweis.pdf</p>

4.2.5	Die pandemiebedingten, befristeten BAföG-Regelungen zum Einkommen aus Tätigkeiten in systemrelevanten Bereichen verstetigen
a) Zuständigkeit	Bund
b) Kurzbeschreibung der Maßnahme	<p>In 05/2020 wurde im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie eine bis zum 31.12.2022 befristet geltende Regelung in das Berufsausbildungsförderungsgesetz (BAföG) aufgenommen, nach der Einkünfte „aus vorübergehend wegen der COVID-19-Pandemie aufgenommene Tätigkeiten“ in systemrelevanten Einsatzfeldern nicht als anrechenbares Einkommen zu berücksichtigen sind (§ 21 Abs. 4 Nr. 5). Die Möglichkeiten des Zuverdienstes auch bei einer Förderung nach BAföG wurden in diesen Fällen damit deutlich ausgeweitet.</p> <p>Vorgeschlagen wird, eine solche Regelung auch unabhängig von der Pandemie und unabhängig vom Aufnahmezeitpunkt der Tätigkeit dauerhaft im BAföG zu erwirken.</p>
c) Zielstellung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Studierenden an Hoch- und Fachschulen wird durch diese Regelung die Zuverdienstmöglichkeit durch Tätigkeiten in den HzE erleichtert. Für die Studierenden führt das zu einem finanziellen Mehrwert. Es ergibt sich außerdem dadurch ein Anreiz, studienbegleitend eine (Teilzeit-) Tätigkeit in den HzE aufzunehmen ▪ Für die Träger ergibt sich dadurch eine innovative Möglichkeit der Personalgewinnung durch frühzeitige Bindung von Studierenden.
d) Empfehlungen für die Ausgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eine Prüfung der Umsetzbarkeit und Praxistauglichkeit vor dem Hintergrund möglicher weitreichender Auswirkungen (Bevorteilung des Staats, Einhaltung von Gleichbehandlungsgrundsätzen) ist im Dialog mit

	dem Bund vorzunehmen. Dabei ist die Definition als systemrelevanter Bereich ¹² für die verschiedenen Angebotsformen der HzE zu diskutieren.
e) Umsetzbarkeit	mittel-/langfristig

4.3. Praxis unterstützen

Dem dritten strategischen Handlungsfeld sind - neben den handlungsfeldübergreifenden Maßnahmen 4.2.1 und 4.2.2., die zum Zwecke der Vereinfachung bereits unter 4.2 abgebildet wurden, Maßnahmen zugeordnet, die die öffentlichen und freien Träger bei der Fachkräftegewinnung, -ausbildung und -einarbeitung (finanziell) unterstützen. Der Verbesserung der Rahmenbedingungen für ausbildende Träger der Kinder- und Jugendhilfe durch die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.

4.3.1	Ausbildende Arbeitgeber im HzE-Bereich finanziell unterstützen ¹³
a) Zuständigkeit	Regelung auf Bundesebene als Rahmensetzung, Ausgestaltung auf Kommunalebene
b) Kurzbeschreibung der Maßnahme	Träger werden finanziell darin unterstützt, Personal auszubilden. Dazu gehören die Refinanzierung ausbildungsbezogener Ausgaben wie Studiengebühren oder die finanzielle Kompensation der (Personal-) Mehraufwände durch Praxisanleitung. Dazu kann auch Unterstützung bei der Entwicklung von Arbeitgeberstrategien zur Fachkräftegewinnung und -bindung gehören.
c) Zielstellung	Träger werden durch finanzielle Unterstützung/Entlastung befähigt, Fachkräfte berufsintegriert und praxisnah auszubilden und/oder motiviert, ihre Ausbildungsaktivitäten dahingehend zu intensivieren und/oder auszubauen.
d) Empfehlungen für die Ausgestaltung	Abbildung in der Finanzierungsstruktur erforderlich (vgl. Maßnahmen 4.2.1 und 4.2.2)

¹² Anm: In der bisherigen pandemiebedingten Regelung bezieht sich das BMBF auf die BSI-Kritisverordnung sowie die jeweiligen landesrechtlichen Bestimmungen, insbesondere auch für die Berechtigung zur Inanspruchnahme von Kindernotfallbetreuung. Vgl. hier: <https://fragdenstaat.de/anfrage/erlasse-zum-bafog-im-zusammenhang-mit-der-corona-pandemie/> → ErlasszumWissStudUG.pdf, S.2

¹³ Um dem akuten Fachkräftebedarf in den HzE entgegenzuwirken und damit dem Arbeitsauftrag der länderoffenen Arbeitsgruppe im engeren Sinne zu entsprechen, erfolgt hier eine Fokussierung auf die HzE zur Attraktivitätssteigerung speziell dieses Arbeitsfeldes

e) Umsetzbarkeit	mittelfristig
f) Good-Practice	<p>BB: Gutschein Praxisausbildung HzE: https://mbjs.brandenburg.de/aktuelles/pressemitteilungen.html?news=bb1.c.744049.de</p> <p>BY: landesweite Empfehlung einer „On-Top-Finanzierung“ dualer Ausbildungs- und Studienplätze, umgesetzt in einigen Regionen Bayerns, z.T. auch durch Kostenteilung zwischen öffentlichem und freiem Jugendhilfeträger: https://www.blja.bayern.de/imperia/md/content/blvf/bayerlandesjugendamt/fachkraefte_-_mitteilungsblatt_03-04_2019.pdf</p> <p>HE: Trägerworkshopreihe und Herausgabe eines Praxisleitfadens zum Arbeitgebermarketing im Rahmen der Kampagne „Tausend Rollen: Dein Job“ (erscheint vorauss. in der ersten Jahreshälfte 2023).</p>

4.3.2	Trägerübergreifende Einarbeitungs- und Qualifizierungskonzepte implementieren
a) Bund - Land - Kommune	Für freie Träger: LIGA, bei übergreifendem Fokus: Länder Für öffentliche Jugendhilfe: Länderebene unter Einbezug der kommunalen Jugendhilfeträger
b) Kurzbeschreibung der Maßnahme	Erstellung trägerübergreifender Einarbeitungskonzepte, die Fort- und Weiterbildungserfordernisse für Anleitende und ggf. Nachqualifizierungen für neu in das Arbeitsfeld einsteigendes Personal berücksichtigen.
c) Zielstellung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Der trägerübergreifende Austausch zu Rahmenbedingungen und Ausgestaltung der Einarbeitung wirkt qualitätssichernd. ▪ Ein reflexiver Diskurs über Rollenverständnisse, Erwartungshaltungen, Kompetenzerwerb etc. auf Trägerebene wird gefördert. ▪ Erforderliche Fort-, Weiter- und Nachqualifizierungen für Anleitende wie auch für Einsteigende können trägerübergreifend abgestimmt und konzeptionell verankert werden. ▪ Einsteigendes Personal kann sich vorab über die konzeptionellen Standards in der Einarbeitung informieren. ▪ Für Anleitende wirken Konzept und Austausch unterstützend bei der Übernahme der Aufgaben im Rahmen der Einarbeitung.
d) Empfehlungen für die Ausgestaltung	Selbstverantwortung der Träger wird mit dieser Maßnahme betont. Der Austausch über gute Praxis kann hier innovationsfördernd wirken.
e) Umsetzbarkeit	mittelfristig

<p>f) Good-Practice</p>	<p>mehrere Länder: Fortbildungsangebote für Beschäftigte, die in das Arbeitsfeld ASD einmünden (z.B. NRW: https://www.neu-im-asd.de/, BW, BE/BB, BY)</p> <p>BE: Landesweites Einarbeitungskonzept- und Einarbeitungsleitfaden für neue Fachkräfte im RSD: https://sfbf.berlin-brandenburg.de/sixcms/media.php/6454/SFBB_Rahmenkonzept_%20Einarbeitung_RSD%2006-2021.pdf sowie https://sfbf.berlin-brandenburg.de/sixcms/media.php/6454/Einarbeitungsleitfaden-mit-Anlagen.pdf</p> <p>Website der BAGLJÄ unter: Einarbeitung - neue Fachkräfte gut heranführen - Personal gewinnen und binden: personal-gewinnen-und-binden.de</p>
-------------------------	---

4.4. Zugänge zum Berufsfeld öffnen

Im vierten strategischen Handlungsfeld sind Maßnahmen zusammengefasst, die definieren, für welche Berufs- und/oder Personengruppen der Zugang zu den Berufsfeldern der ambulanten, (teil-) stationären Hilfen zur Erziehung sowie dem ASD geöffnet werden und damit das Fachkräftepotenzial genutzt werden kann. Dies erfordert eine sorgfältige Analyse der Ausgangssituation und Abwägung der Auswirkungen in den Ländern bzw. Kommunen. Zum Zwecke der Qualitätssicherung in den Angebotsformen der öffentlichen wie freien Jugendhilfe wird in den Maßnahmenbeschreibungen ausgewiesen, dass und durch welche Instrumente und Verfahren diese (Quer-)Einstiege angemessen fachlich zu begleiten sind. Die Überlegungen schließen Menschen mit in Deutschland erworbenen (sozialpädagogischen) Berufsqualifikationen ebenso ein wie Personen, die ihre Berufsabschlüsse im Ausland erworben haben.

<p>4.4.1</p>	<p>(Quer-)Einstiege in das Berufsfeld ermöglichen und durch Qualifizierung begleiten</p>
<p>a) Zuständigkeit</p>	<p>Länder, z.T. Kommunen, Einbezug der jeweiligen Einrichtungsaufsicht, ggf. auch des jeweiligen Landesjugendhilfeausschusses</p>
<p>b) Kurzbeschreibung der Maßnahme</p>	<p>Die qualitativen Standards zur Personalausstattung für die unterschiedlichen Angebotsformen werden daraufhin überprüft, ob weiteres Personal durch Weiterqualifizierung erschlossen werden kann.</p> <p>Dabei werden die Regelungen zum Quereinstieg, also der Aufnahme einer Tätigkeit in den HzE/ der öffentlichen Jugendhilfe (öJuHi) ohne formalen sozialpädagogischen Berufsabschluss und die Optionen zur Erlangung eines Fachkraft-Status geprüft, transparent gemacht und ggf. angepasst und/oder erweitert. Bedarfsgerechte Angebote zur Weiterqualifizierung (z.T. Erfüllung der durch die Einrichtungsaufsicht definierten Auflagen) werden bereitgestellt.</p>

<p>c) Zielstellung</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Durch eine Überprüfung und Weiterentwicklung der jeweils gültigen Personalstandards für die Angebotsformen der HzE können weitere fachlich geeignete Personengruppen und somit mehr Personen für eine Beschäftigung erschlossen werden. Dabei findet die Spezifik der jeweiligen Angebotsform fachlich angemessene Berücksichtigung.▪ Dabei werden verschiedene Wege in das jeweilige Berufsfeld (Einstieg als Absolvent/in, berufsbegleitende Ausbildung/duales Studium, Quereinstieg mit paralleler Weiterqualifizierung, Qualifizierungsangebote für Studienabbrechende etc.) berücksichtigt.▪ Verfahren zur und Kriterien für die Erlangung des Fachkraft-Status im Rahmen des Quereinstiegs sind festgelegt, dafür zu erfüllende Auflagen sind definiert und transparent.▪ Interessierten, die eine Tätigkeit aufnehmen wollen, wie auch den einstellenden Trägern sind Anforderungen und Verfahrensabläufe transparent.▪ Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung (auch ggf. um Auflagen für eine evtl. vorzunehmende tarifliche Gleichstellung zu erfüllen) sind der Zielgruppe und den Arbeitgebern transparent und verfügbar.
<p>d) Empfehlungen für die Ausgestaltung</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Betriebserlaubniserteilende Behörden nutzen bereits den bestehenden rechtlichen Rahmen i. S. d. § 45 SGB VIII. Anpassungen sollten differenziert für die jeweilige Angebotsform die konkrete Aufgabenstruktur der Fachkräfte berücksichtigen, Anrechnungsmöglichkeiten für Praktikant/innen und Studierende sowie Einsatzmöglichkeiten weiteren Personals (Assistenzen, Hauswirtschaftskräfte etc.) berücksichtigen.▪ Besonders prekäre Personalengpässe haben befristete Anpassungen der Fachkräftestandards in einigen Ländern erforderlich gemacht. Für in diesem Zuge eingestelltes Personal sind nachhaltige Perspektiven zu schaffen und individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten zum Fachkraftstatus zu prüfen.▪ Der Quereinstieg ist dabei ein relevantes Instrument. Bei der Ausgestaltung der Rahmenbedingungen für den Quereinstieg ist eine Differenzierung der Aufgabenfelder (öJuHi, HzE, spezifisch UmA) erforderlich.▪ In Abstimmung mit der jeweiligen Einrichtungsaufsicht bilden folgende Aspekte/Dimensionen den möglichen Rahmen zur Weiterentwicklung der Standards auf der Ebene der Länder bzw. Kommunen:<ul style="list-style-type: none">- Definitionen von Maximalquoten für den Quereinstieg- Festlegung verwandter Berufsgruppen (Berufs-/ Studienabschlüsse) und den Bedingungen des Quereinstiegs- Quereinsteigende aus dem Ausland mit begleitenden Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. insbesondere im Bereich umA →

	<p>Muttersprachler/innen als Sprach- und Kulturmittelnde) sind zu berücksichtigen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schaffung von längerfristigen/dauerhaften Einsatzmöglichkeiten für bereits in den HzE tätige Personen, die bspw. altersbedingt keinen Fachkraft-Status mehr erlangen können - Finanzierungsmodelle für den Quereinstieg → Fragen der Anrechnung auf den Personalschlüssel, Sicherung des Lebensunterhalts bei paralleler Qualifizierung etc. - Bedarfsgerechte Ausgestaltung und Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen (Fortbildungen, Zertifikatskurse etc.)
e) Umsetzbarkeit	mittelfristig
f) Good-Practice	<p>Studie der Universität Wuppertal im Auftrag der BAGLJÄ zu Studien- und Ausbildungsgängen zur Umsetzung des Fachkräftegebotes in erlaubnispflichtigen (teil-)stationären Hilfen zur Erziehung (Oelerich/Kunhenn (2015): Fachkräfte in den erzieherischen Hilfen): https://www.erziehungswissenschaft.uni-wuppertal.de/fileadmin/erziehungswissenschaft/fach_sozialpaedagogik/Oelerich_Kunhenn_Fachkraefte_in_erz_Hilfen_2016.pdf</p> <p>BE: Leitfaden Fachpersonal und Quereinstieg: https://www.berlin.de/sen/jugend/familie-und-kinder/hilfe-zur-erziehung/fachinfo/personalleitfaden.pdf</p> <p>BE: Qualifizierungsangebot für Quereinsteigende in den stationären HzE („QUASTE“): https://www.ejf.de/arbeitsbereiche/bildung-und-internationale-arbeit/fort-und-weiterbildung/modulare-qualifizierungen/quaste.html</p>

4.4.2	Das Potential ausländischer Fachkräfte erschließen
a) Zuständigkeit	<p>Bund: (Ko-)Finanzierung von Anpassungs-/Ausgleichsmaßnahmen und Coaching/Beratung Grundsätzliche Zuständigkeit: Länder¹⁴</p>
b) Kurzbeschreibung der Maßnahme	<p>Die Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbener sozialpädagogischer Berufsabschlüsse werden geprüft, transparent gemacht und ggf. zur Vereinfachung angepasst. Ausländische Fachkräfte, die in das Tätigkeitsfeld HzE (und öJuHi) einmünden, werden fachlich (z.B.</p>

¹⁴ Achtung: unterschiedliche Verortung der Zuständigkeit für die Gleichwertigkeitsprüfung in den reglementierten sozialpädagogischen Berufen in den Ländern (Jugend-/Kultusministerien) hier sind ggf. Schnittstellen zu berücksichtigen

	durch Fort- und Weiterbildungsangebote bzw. Anpassungsmaßnahmen) begleitet.
c) Zielstellung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Das Verfahren zur Antragstellung bis hin zur Erlangung eines Fachkraft-Status bzw. der staatlichen Anerkennung (inkl. Anforderungen, Optionen zur Weiterqualifizierung sowie die Möglichkeiten einer Tätigkeitsaufnahme) sind für Antragstellende und Träger (ggf. durch mehrsprachige Informationsangebote) transparent und nachvollziehbar. ▪ Angebote von Anpassungs-/Ausgleichsmaßnahmen und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten werden bedarfsgerecht vorgehalten. ▪ Personen mit einem im Ausland erworbenen sozialpädagogischen Abschluss können ein Coaching bei der Einmündung in das Arbeitsfeld HzE und/oder bei der Erlangung der staatlichen Anerkennung im jeweiligen Referenzberuf in Anspruch nehmen. ▪ Ressourcen, um Personen in diesem individuellen Verfahren zu begleiten, werden bereitgestellt (z.B. individuelle Anerkennungsberatung) ▪ (Mehr) Personen, die über einen im Ausland erworbenen sozialpädagogischen Abschluss verfügen, münden in das Tätigkeitsfeld ein.
d) Empfehlungen für die Ausgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eine deutliche Differenzierung zwischen dem Zugang zum Tätigkeitsfeld und der Erlangung der staatlichen Anerkennung in einem reglementierten sozialpädagogischen Beruf ist erforderlich. ▪ Die Verfahren sind komplex und in den Ländern nicht einheitlich geregelt. Es wird angeregt, hierzu länderübergreifende Transparenz herzustellen. ▪ Forderung an den Bund: Sichere und auskömmliche Finanzierung der Anpassungsmaßnahmen ist erforderlich, um Personal über diesen Weg gewinnen zu können (auch um Wartezeiten für Antragsstellende zu vermeiden).
e) Umsetzbarkeit	mittelfristig
f) Good-Practice	<p>BE: Ausgleichsmaßnahmen „ApaLe“ für die hochschulischen Abschlüsse https://www.khsb-berlin.de/de/ApaLe und für den Referenzberuf Erzieher/in https://www.stiftung-spi.de/service/projekte/detail/anpassungslehrgang</p> <p>BY: Internationales Brückenseminar Soziale Arbeit Bayern Internationales Brückenseminar Soziale Arbeit Bayern - Katholische Stiftungshochschule ksh-muenchen.de</p>

4.5. Attraktivität des Berufsfelds erhöhen

Unter dem fünften strategischen Handlungsfeld sind Maßnahmen subsummiert, die auf die Verbesserung der Bedingungen für Fachkräfte in den genannten Arbeitsfeldern abzielen. Dazu gehören einerseits (infra-) strukturelle Maßnahmen, wie z.B. die Schaffung attraktiver, individueller Aufstiegsmöglichkeiten für erfahrene Fachkräfte, eine adäquate technische Ausstattung sowie Maßnahmen des Gesundheitsmanagements. Andererseits sind auch die finanziellen Rahmenbedingungen nach Möglichkeiten zu prüfen, insbesondere (erfahrene) Fachkräfte für eine langfristige Tätigkeit in diesem Arbeitsfeld zu gewinnen und zu binden.

<p>4.5.1</p>	<p>Vergütung verbessern, moderne Arbeitszeitmodelle (weiter-)entwickeln , Aufstiegschancen und Durchlässigkeit sicherstellen</p>
<p>a) Zuständigkeit</p>	<p>Hier sind Maßnahmen auf allen Handlungsebenen erforderlich. (→ öffentliche und freie Träger als Arbeitgeber, Tarifparteien etc...)</p>
<p>b) Kurzbeschreibung der Maßnahme</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Vergütung der sozialpädagogischen Berufsgruppen soll durch tarifliche Regelungen auch mit Blick auf die Konkurrenz zu anderen Branchen attraktiv und den fachlichen Anforderungen entsprechend ausgestaltet werden. Dabei sind insbesondere Unterschiede in den Vergütungsstrukturen in den unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern angemessen zu berücksichtigen, die sich z.B. durch Schichtdienste, Arbeit mit besonderen Erschwernissen etc. ergeben, die bisher im Tarifgefüge unzureichend abgebildet werden. Ebenso haben die Tätigkeiten in den HzE wie auch im ASD in den vergangenen Jahren an Komplexität zugenommen, die Qualitätsansprüche sind gestiegen, was die Anforderungen an das dort tätige Personal erhöht. Die Verhandlung der Vergütungsstrukturen unterliegt der Tarifautonomie der Tarifparteien. Gleichwohl wird hier das Erfordernis gesehen, diese differenzierten Belastungen in den Bereichen HzE und der öffentlichen Jugendhilfe (öJuHi) zu einem Untersuchungsgegenstand zu machen und insbesondere die Belastungsspitzen im Verhältnis zur Vergütung in Form einer Studie wissenschaftlich beschreiben zu lassen. Durch ein solches fachliche Votum wird ein Beitrag zu einer angemessenen Berücksichtigung der Belastungen in der Tarifstruktur im Sozial- und Erziehungsdienst geleistet. ▪ Zeitgemäße Arbeitszeitmodelle, die die veränderten Ansprüche von Beschäftigten berücksichtigen, werden für die Tätigkeitsfelder der HzE/ der öJuHi entwickelt. ▪ Für die Beschäftigten in den Tätigkeitsfeldern HzE und öJuHi bestehen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, die einen Verbleib in den Arbeitsfeldern attraktiv machen.

c) Zielstellung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Vergütungsstrukturen im Sozial- und Erziehungsdienst berücksichtigen die jeweiligen Belastungsspitzen in angemessener Form. Dabei sind auch die Besonderheiten der Tätigkeit in den HzE/ der öJuHi wie Schicht-, Nachtdienste und Rufbereitschaften berücksichtigt. ▪ Veränderte Anforderungen von Beschäftigten (z.B. gesteigener Wunsch nach Teilzeitmodellen, aber auch unkompliziertere Aufstockungen, Auszeiten wie Sabbaticals, mobilem Arbeiten) werden bei der Weiterentwicklung von Arbeitszeitmodellen berücksichtigt. Die qualitativ-fachlichen Ansprüche (z.B. Betreuungskontinuität) sowie die Lebensphasen der Beschäftigten (Vereinbarkeit mit Familien- und Pflegeverpflichtungen, Lebensalter...) finden Berücksichtigung. ▪ Dadurch bleiben die genannten Tätigkeitsfelder weiterhin attraktiv, Träger können den Wünschen der Bewerbenden besser entgegenkommen und somit Personal gewinnen.
d) Empfehlungen für die Ausgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Optionen lebenslangen Lernens sind zu berücksichtigen (Förderung von Weiterentwicklungen) ▪ Maßnahmen des Gesundheitsmanagements auf die Bedarfslagen in den HzE entwickeln ▪ Individuelle Personalentwicklung ist zu ermöglichen ▪ Aufstiegsmöglichkeiten, Expert/innenlaufbahnen... → „Es muss sich lohnen“ → auch finanzieller Mehrwert muss erkennbar sein
e) Umsetzbarkeit	mittelfristig
f) Good-Practice	<p>Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ): „Dem wachsenden Fachkräftebedarf richtig begegnen! Entwicklung einer Gesamtstrategie zur Personalentwicklung mit verantwortungsvollem Weitblick“ (2018) mit Hinweisen auf mögliche Maßnahmen der Personalbindung und des Gesundheitsmanagements: www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2018/18-12_Dem_wachsenden_Fachkr%C3%A4ftebedarf_richtig_begegnen_akf_.pdf</p>

4.5.2	Personalausstattung des ASD sichern und Arbeitsbedingungen verbessern
a) Zuständigkeit	Länder, Kommunen
b) Kurzbeschreibung der Maßnahme	Die Personalausstattung in den ASD der Jugendämter wird nachhaltig verbessert. Die Verfahren zur Personalbemessung gem. § 79 Absatz 3 SGB VIII sind etabliert.

<p>c) Zielstellung</p>	<p>Ein gut ausgestatteter ASD kann fachlich angemessene Arbeit leisten, Hilfen kosteneffizient steuern und Angebote (z.B. Beratungsarbeit im Sinne von §16 ff. SGB VIII) selbst übernehmen. Damit werden auch die HzE-Träger entlastet. Im Rahmen von Personalbemessung (§79 (3) SGB VIII) werden konkrete Bedarfe im Arbeitsfeld ASD festgestellt. Diesen wird mit verschiedenen Instrumenten der Personalgewinnung und -bindung begegnet, um Vakanzen und Fluktuation zu reduzieren.</p>
<p>d) Empfehlungen für die Ausgestaltung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Für eine Personalbemessung für den ASD sind analytische, nicht summarische Verfahren anzuwenden ▪ Je nach regionalen Voraussetzungen sind ggf. Möglichkeiten der Verbeamtung und die Erhöhung der Ausbildungskapazitäten zu prüfen (vgl. hier auch Säule 1). ▪ Mögliche Aspekte zur Verbesserung der Rahmenbedingungen (neben der Vergütungsfrage) können z. B. sein: Dienstwagen, Job-Rad, Betriebskita, räumliche Ausstattung (gut ausgestattete Besprechungsräume), Fort- und Weiterbildungsbudgets, Möglichkeiten und Finanzierungen von umfassenderen Weiterbildungen, mobiles Arbeiten, immaterielle Anreize wie Wertschätzung, Teamzusammenhalt und Arbeitsklima. ▪ Weiterhin sind in diesem Zusammenhang Maßnahmen im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und zur Resilienzförderung einzubeziehen.
<p>e) Umsetzbarkeit</p>	<p>mittelfristig</p>
<p>f) Good-Practice</p>	<p>Website der BAGLJÄ: Personal im Jugendamt - Personal gewinnen und binden: www.personal-gewinnen-und-binden.de</p> <p>NRW: Handreichung der Landesjugendämter LWL/LVR zur Personalbemessung in den Jugendämtern: https://www.personal-gewinnen-und-binden.de/media/filer_public/19/ed/19ed62cd-bcae-4d08-a353-6b4846bc2fe6/wie_viel_personal_braucht_das_jugendamt_1.pdf</p> <p>BE: „110% Modell“ als Instrument des Fluktuationsmanagements mit dem Ziel, schon vorsorglich für die erwartete Fluktuation Fachkräfte im RSD vorzuhalten (in Vorbereitung); ; vgl. auch: https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2021/dv-4-21_asd.pdf, S. 8/9 und: https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2017/Fachkr%C3%A4ftegewinnung_und_-bindung_im_ASD.pdf, S. 18/19</p> <p>BY: Personalbemessung der örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe in Bayern - PeB: https://www.blja.bayern.de/steuerung/peb/index.php</p>

4.6. Werbung und Öffentlichkeitsarbeit

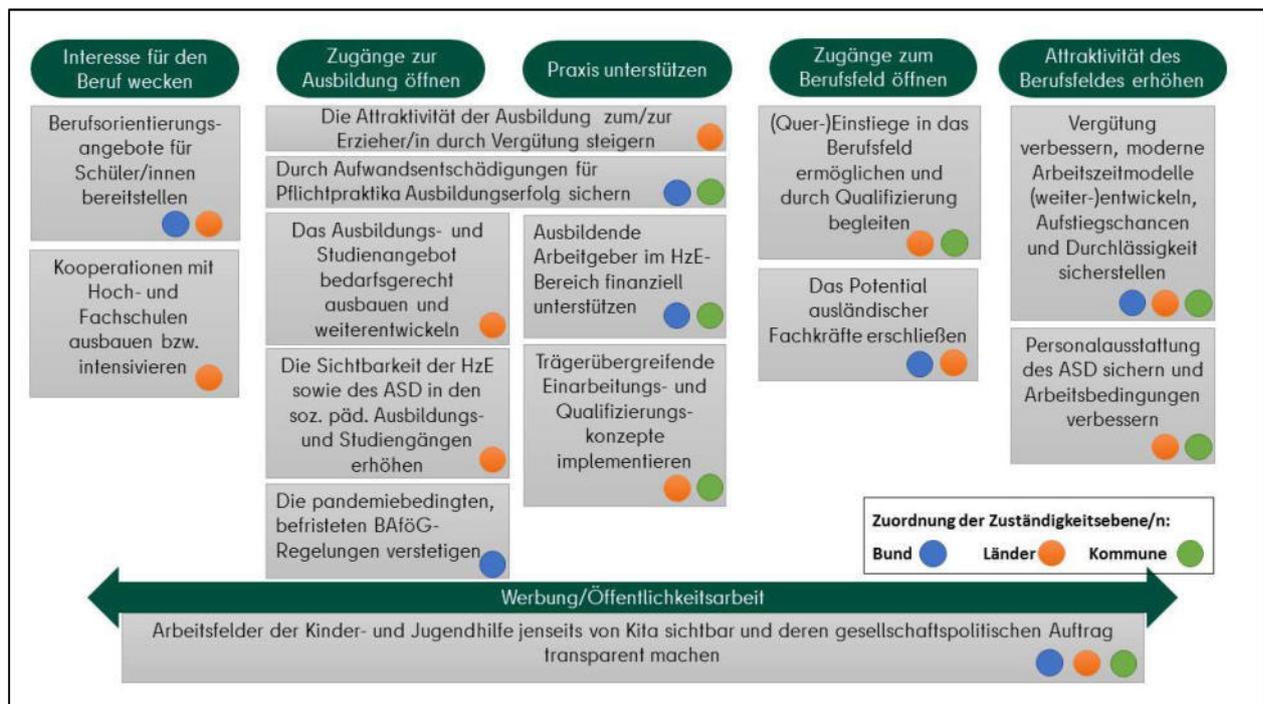
Während die Kindertagesbetreuung auch als sozialpädagogisches Arbeitsfeld mit sehr guter Beschäftigungsperspektive in der allgemeinen öffentlichen Wahrnehmung sehr präsent ist, gilt das für die HzE und die öffentliche Jugendhilfe nicht in gleichem Maße. Im Gegenteil: Durch die öffentliche Berichterstattung besonderer Vorfälle sind diese Felder tendenziell eher negativ konnotiert. Gleichzeitig wird in der öffentlichen Darstellung den in diesem Feld Tätigen eine enorme Verantwortung „aufgeladen“. Daher sind im sechsten Handlungsfeld Maßnahmen zusammengeführt, die auf Möglichkeiten einer Berufstätigkeit in den genannten Feldern aufmerksam machen, über die dort eingesetzten Berufsbilder aufklären, die gesamtgesellschaftliche Bedeutung diese Felder herausstellen und die Berufstätigkeit in diesen attraktiv und positiv besetzen. Das Spektrum möglicher Maßnahmen ist hier immens, daher können lediglich punktuelle Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, die vor Ort dann zu konkretisieren und zu operationalisieren sind. Dabei ist dieses Handlungsfeld grundsätzlich als Querschnittsaufgabe zu verstehen, hat es doch Schnittmengen zu allen vorher abgebildeten fünf Handlungsfeldern und die originäre Aufgabe, die dort angelegten Maßnahmen durch Werbung und Öffentlichkeitsarbeit wirksam zu flankieren.

4.6.1	Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe jenseits von Kita sichtbar und deren gesellschaftspolitischen Auftrag transparent machen
a) Zuständigkeit	Öffentliche und freie Träger sowie Verbände auf allen Zuständigkeitsebenen
b) Kurzbeschreibung der Maßnahme	Maßnahmen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit, die die öffentliche Wahrnehmung der HzE und der öffentlichen Jugendhilfe als gesellschaftlich relevante Institutionen stärken. Kampagnen und weitere ÖA-Aktivitäten sollen dabei an konkrete weitere Maßnahmen der strategischen Handlungsfelder geknüpft sein („Keine Kampagne um einer Kampagne willen“).
c) Zielstellung	Die Arbeitsfelder HzE und öJuHi sind in der Öffentlichkeit als attraktive Arbeitsfelder positiv konnotiert und ihr gesellschaftspolitischer Auftrag ist transparent.
d) Empfehlungen für die Ausgestaltung	<p>Verzahnte Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kampagne im „Baukastensystem“ entwickeln: Bereitstellung von Materialien auf übergeordneter Ebene (z.B. Templates/Vorlagen, die regional angepasst werden können) zur Schaffung von Wiedererkennungswerten. Kleine Träger können durch geringere Kosten einfacher partizipieren. ▪ Identifikation von Zielgruppen (u.a. Studieninteressierte, Ansprache von Eltern und weiteren Bezugspersonen von jungen Menschen, Fachkräfte) und Auswahl zielgruppengerechter Formate,

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nutzung verschiedener Medien und Formate (Radio, direkter Austausch mit Praktiker/innen, Begegnungen schaffen, Social Media) ▪ Strategisch terminierte Veröffentlichung von Presseartikeln („Jahresuhr für die Öffentlichkeitsarbeit“) ▪ Öffentlichkeitsarbeit in Krisensituationen mit erklärendem Ansatz: Schulungen für Träger/Jugendämter zu gelingender Krisenkommunikation ▪ bundesweite Maßnahmen: breit angelegte Kino-Kampagne für die allgemeine Öffentlichkeit und Weiterentwicklung zu verschiedenen Materialien für verschiedene Zielgruppen ▪ Empirische Begleitung zur Wirksamkeitsüberprüfung
e) Umsetzbarkeit	mittelfristig
f) Good-Practice	<p>Bundesebene (BAGLJÄ): Kampagne „Das Jugendamt - Unterstützung die ankommt!“</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jahresuhr für die Öffentlichkeitsarbeit im Jugendamt: https://www.unterstuetzung-die-ankommt.de/de/interner-bereich/ (Benutzername: ja; Passwort: 2011) ▪ Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit auf Social Media: https://www.unterstuetzung-die-ankommt.de/de/interner-bereich/ ▪ Imagevideos für einzelne Handlungsfelder: https://www.unterstuetzung-die-ankommt.de/de/mediathek/videos/ <p>BY: Kampagne zur Fachkräftegewinnung in verschiedenen Bereichen der Kinder- und Jugend-, sowie der Behindertenhilfe: „Herzwerker“ www.herzwerker.de</p> <p>BW: Social-Media-Kampagne des Rems-Murr-Kreises: "Jugendamt trifft Influencerin" unter: https://cloud.lwl.org/s/pG8RAsymetyta8m</p> <p>HE: Informationsportal zum Erzieher/innen-Beruf (mit Informationen zu weiteren Berufen in der Kinder- und Jugendhilfe):https://www.grosse-zukunft-erzieher.de/</p>

5. Fazit

Wie bereits formuliert, bedarf es der Bemühungen aller Akteurinnen und Akteure auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene sowie auf Seiten öffentlicher als auch freier Träger, um die Fachkräftesituation in den HzE zu konsolidieren. Dabei sind die Steuerungsverantwortung und Zuständigkeiten der jeweiligen Ebenen und Ressorts zu berücksichtigen, gleichzeitig die Anstrengungen der verschiedenen Ebenen zu bündeln und die Aktivitäten inhaltlich-strukturell miteinander zu verzahnen. Dabei sind bei den hier abgebildeten Maßnahmen folgende Ebenen maßgeblich verantwortlich:



5.1. Forderungen an den Bund

Der Bund wird aufgefordert, sich mit seinen (Steuerungs-)Kompetenzen und Ressourcen bei der Fachkräftesicherung wie folgt einzubringen:

- Das BMFSFJ hat in den vergangenen Jahren seine Aktivitäten zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Kinder- und Jugendhilfe (z.B. im Rahmen der Fachkräfte-Offensive „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher: Nachwuchs gewinnen, Profis binden“ von 2019 bis 2021, dem „Gute-KiTa-Gesetz“) nahezu ausschließlich auf die Kindertagesbetreuung als das größte Feld der Kinder- und Jugendhilfe fokussiert. Die in Vorbereitung befindliche Gesamtstrategie Fachkräftesicherung integriert neben der Kindertagesbetreuung lediglich den Bereich der Ganztagsbetreuung und zielt primär auf Erziehungsberufe ab. Die Länder fordern, dass der Bund bei derartigen Aktivitäten auch die Bedarfslagen in den HzE und anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe – auch mit Blick auf die Konkurrenz zwischen diesen Feldern – sowie die sozialpädagogischen Berufsgruppen insgesamt im Blick behält. Gleichzeitig fordern die Länder eine finanzielle Beteiligung des Bundes, z.B. bei der Übertragung von Modellen und Förderstrukturen der Fachkräfte-Gewinnung aus dem Bereich Kita auf den Bereich HzE. Des Weiteren soll die Kofinanzierung von (spezifischen) Angeboten der Berufsorientierung (s. Maßnahme 4.1.1) im Kontext des Sozialgesetzbuches III verstetigt und ausgebaut werden. Darüber hinaus regen die Länder an, Fördermöglichkeiten für Anpassungsqualifizierungen bzw. Ausgleichsmaßnahmen für Personen mit im Ausland erworbenen sozialpädagogischen Berufsabschlüssen (auch jenseits des „Gute-KiTa-Gesetzes“) zu prüfen und die Länder und Kommunen somit dabei zu unterstützen, ausländischen Fachkräften eine zügige Einmündung in die Berufstätigkeit zu ermöglichen.

- Aus der Erfahrung um die Einführung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung und die Gesetzesänderungen im Kontext von Inklusion (insbesondere Bundesteilhabegesetz und Kinder- und Jugendstärkungsgesetz) wird der Bund aufgefordert, vor Gesetzesvorhaben oder -novellierungen zukünftig zu prüfen, ob ein sich daraus ggf. ergebender Mehrbedarf an Fachkräften quantitativ und qualitativ gedeckt werden kann.
- Der Bund wird aufgefordert, die Verstetigung der pandemiebedingten, befristeten BAföG-Regelungen zum Einkommen aus Tätigkeiten in systemrelevanten Bereichen zu prüfen (s. Maßnahme 4.2.5).
- Die Länder erwarten vom Bund, dass dieser die Umsetzung von Maßnahmen durch bundesweite Rahmensetzungen (z.B. bei der Aufwandsentschädigung für Pflichtpraktika) flankiert und Anlässe und geeignete Formate für den bundesweiten Austausch bereitstellt.
- Die Länder bitten den Bund die Notwendigkeit der AZAV-Zertifizierung für Fachschulen für Sozialwesen sowie für die zusätzlichen einzelnen Ausbildungsmodelle zur Nutzung von Weiterbildungsförderungen nach §180 SGB III zu prüfen, damit tatsächlich eine flächendeckende und niedrighschwellige Zugangsmöglichkeit von geeigneten Personen unabhängig von den jeweilig verfügbaren Fachschulen bestehen kann. (s. Maßnahme 4.2.3).
- Der Bund wird gebeten zu prüfen, inwieweit im Rahmen einer von ihm zu beauftragenden Studie ein Modell zur kontinuierlichen Ermittlung des (prognostischen) Fachkräftebedarfs für die Kinder- und Jugendhilfe insgesamt und insbesondere für die HzE als Instrument für die Jugendhilfeplanung der Länder und Kommunen zu generieren wäre. Bei einem solchen Modell sind die unterschiedlichen Gegebenheiten in den Regionen zu berücksichtigen.

5.2. Empfehlungen für die Länder

Die hier abgebildete Maßnahmensammlung dokumentiert eindrücklich, dass in den Ländern insgesamt bereits vielfältige Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs in den HzE und der öffentlichen Jugendhilfe eingeleitet wurden. Die in der länderoffenen AG entwickelte Struktur von aufeinander aufbauenden strategischen Handlungsfeldern bildet in sich eine Programmatik, die die einzelnen Länder für die weitere Erörterung dieser Thematik nutzen werden. Die Länder sind somit in die Lage versetzt, mit grundsätzlich offener Haltung zu prüfen, ob in ihrer Zuständigkeit bereits sämtliche Optionen in den jeweiligen Handlungsfeldern ausgeschöpft wurden. Sofern hierbei Potenziale identifiziert werden, dient die Maßnahmensammlung als Arbeitsinstrument, weitere Maßnahmen zu initiieren und dabei die Modelle guter Praxis heranzuziehen. In dem Sinne dient die Maßnahmensammlung der Anregung, ggf. das Maßnahmenportfolio vor Ort durch ausgewählte Maßnahmen zu ergänzen und dafür den hier abgebildeten Maßnahmenschnitt auf die in den Ländern geltenden Bedingungen anzupassen und zu konkretisieren. Gleiches gilt für die Kommunen.

5.3. Weitere zu beteiligende Akteure

Gemäß dem im § 78 SGB VIII formulierten Auftrag wirken die Träger der öffentlichen Jugendhilfe auf die Bildung von Arbeitsgemeinschaften hin, in denen neben ihnen selbst die anerkannten Träger der freien Jugendhilfe sowie die Träger geförderter Maßnahmen mitwirken. Dieses Ziel der Vernetzung,

auch mit den Spitzenverbänden der freien Wohlfahrtspflege, gilt gleichermaßen für die Maßnahmen, die auf die Sicherung des Fachkräftebedarfs fokussieren. Nur wenn die Bemühungen und Ressourcen hier gebündelt werden, kann das Ziel mittelfristig erreicht werden. Die Einrichtungen der hoch- und fachschulischen Ausbildung sowie die der Fort- und Weiterbildung sind hier gleichermaßen einzubeziehen.

6. Ausblick

In der länderoffenen AG besteht Konsens darüber, dass die Fachkräftesicherung auch für die Felder der HzE und der öffentlichen Jugendhilfe nur in einem verzahnten Agieren aller beteiligten Akteure allen Zuständigkeitsebenen sowohl auf Seiten öffentlicher als auch freier Träger gelingen kann. Das setzt einen kontinuierlichen Kommunikations- und Abstimmungsprozess voraus. Vor diesem Hintergrund wird der Bund länderseitig mit Nachdruck gebeten, die von ihm initiierte Entwicklung der Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung nicht als „Insellösung“ ausschließlich für die Arbeitsfelder Kita und Ganzttag auszugestalten, sondern hierbei das Feld der HzE einzubeziehen.