

**Fachkräftegewinnung und -sicherung:
Handlungsoptionen für eine Verbesserung der beruflichen
Qualifizierungsstruktur und der Beschäftigungs- und
Entwicklungsperspektiven pädagogischer Kräfte im
sozial-/pädagogischen Bereich**

Ergebnisse der gemeinsamen JFMK-/KMK-Arbeitsgruppe „Fachkräfte“

(Gemeinsamer Beschluss der Jugend- und Familienministerkonferenz
und der Kultusministerkonferenz vom 13.12.2024)

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Hintergrund und Auftrag	3
3. Darstellung des Arbeitsprozesses	4
4. Maßnahmen differenziert nach Handlungsfeldern	5
4.1 Optimierung der beruflichen Qualifizierungsstruktur	7
M 1 Klärung/Schärfung/Ergänzung der Berufsbilder und Kompetenzprofile auf der Stufe der beruflichen Erstqualifizierung (DQR-Stufe 4)	7
M 2 Weiterentwicklung und ggf. Ergänzung der Ausbildungsstruktur in der BFS	8
M 3 Instrumente zur Sicherung von Standards zur Ausgestaltung des Praxisanteils der Ausbildung	9
M 4 Implementierung von strukturellen Rahmenbedingungen für eine qualitativ angemessene Ausbildung in der Fachpraxis	11
M 5 Konzipierung und Etablierung von Strukturen der Qualitätssicherung zwischen der (Berufs-)Fachschule und den Praxiseinrichtungen	12
4.2 Eröffnung von Beschäftigungs- und Entwicklungsperspektiven	13
M 6 Imagekampagne auf Bundesebene	13
M 7 Entwicklung eines Monitoring	14
M 8 Entwicklung von Funktionsstellen und Förderung multiprofessioneller Teams	15
M 9 Integration zusätzlicher Potentiale durch Systematisierung von Quereinstiegen	16
M 10 Angleichung der Fachkräftekataloge	17
5. Zusammenfassung und Ausblick	17

1. Einleitung

Trotz eines enormen Beschäftigungsaufwuchses in den letzten Jahren sowie hoher Erstqualifizierungs- und Weiterbildungszahlen zeigt sich ein anhaltend hoher Fachkräftebedarf in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Dieser führt in vielen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe zu Personalengpässen und erschwert das Aufrechterhalten eines bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Angebotes.

Um den Fachkräftebedarf im Bereich der sozial-/pädagogischen Berufe zu decken, haben die Länder ihre Ausbildungskapazitäten ausgeweitet. Neben ergänzenden, teilweise vergüteten Formaten der Aus- bzw. Weiterbildung, wurden auch die Zugangswege zur Erstqualifizierung und Weiterbildung für weitere Zielgruppen, wie beispielsweise fachnahe Berufsgruppen, Quereinsteigende, Personen mit langjähriger Berufspraxiserfahrung, geöffnet. Darüber hinaus wurden Zugänge durch Anrechnung von Vorqualifikationen attraktiver gestaltet, z. B. für Personen mit Hochschulzugangsberechtigung und einschlägigen Studienleistungen, so dass zusätzliche Zielgruppen gewonnen wurden.

Neben dem quantitativen Personalbedarf bestehen in der Kinder- und Jugendhilfe wachsende Anforderungen an das pädagogische Personal. Diese ergeben sich einerseits z.B. aus der Einführung von Bildungsplänen für die Frühe Bildung sowie durch die Erweiterung des Aufgabenverständnisses. Andererseits werden pädagogische Fachkräfte zunehmend mit wachsenden Herausforderungen wie bspw. Heterogenität, Inklusions- und Präventionsbedarfe oder Stärkung des Bezugs zum Sozialraums, konfrontiert, denen sie mit einer professionellen Haltung begegnen wollen und müssen.¹

Die vorliegenden Ergebnisse der gemeinsamen JFMK-/KMK-Arbeitsgruppe „Fachkräfte“ zeigen Maßnahmen und Verfahrensweisen für eine professionalisierte Qualitätsentwicklung in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe auf. Indem bei der Weiterentwicklung die inhaltlichen Anforderungen der Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe in den Blick genommen werden, besteht die Chance, auf der Grundlage einer systematischen Betrachtung der Erstqualifizierung das Feld für weitere Personengruppen zu öffnen und weitere Reservoirs für eine effizientere Gewinnung von Personal zu identifizieren. Die mit diesem Arbeitspapier vorgeschlagenen Maßnahmen knüpfen dabei an bestehende positive Entwicklungen in den Ländern an und greifen die Empfehlungen der Gesamtstrategie „Fachkräfte in Kitas und Ganztage“ des BMFSFJ sowie die Ergebnisse der länderoffenen Arbeitsgruppe der JFMK „Fachkräftebedarfe und -sicherung im Bereich Hilfen zur Erziehung (HzE)“ auf. Die vorliegenden Handlungsoptionen richten sich an politische Entscheidungsträger und Entscheidungsträgerinnen der Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) und der Kultusministerkonferenz (KMK), denen es obliegt, Entscheidungen über die einzuleitenden Maßnahmen zu treffen.

2. Hintergrund und Auftrag

Mit dem Ziel, geeinte Lösungsansätze für die bestehenden Fachkräftebedarfe in der Kinder- und Jugendhilfe zu erarbeiten, wurde im Rahmen der ersten gemeinsamen Sitzung der Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) und der Kultusministerkonferenz (KMK) am 13. Oktober 2023 in Berlin die Einsetzung einer gemeinsamen Arbeitsgruppe beschlossen. Gemäß Tagesordnungspunkt 5, Ziffer 4 heißt es hierzu:

¹ Vgl. Weiterentwicklung der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern - Gemeinsamer Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.09.2010, Beschluss der Jugend- und Familienministerkonferenz vom 14.12.2010), S. 5.

„Die JFMK und die KMK beschließen die Einsetzung einer gemeinsamen Arbeitsgruppe, die Handlungsansätze und Verfahrensweisen für eine Verbesserung der Situation bei pädagogischen Kräften im sozial-/pädagogischen Bereich entwickeln soll. Die Betrachtung soll schon bei der Erstausbildung beginnen, die Weiterbildungen und die akademische Ausbildung berücksichtigen und auch die beruflichen Einsatzbereiche, Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten mit in den Blick nehmen.

Die Arbeitsgemeinschaft der Obersten Landesjugend- und Familienbehörden (AGJF) und der Ausschuss für Berufliche Bildung (ABBi) werden gebeten, zeitnah diese länderoffene Arbeitsgruppe unter Federführung von Brandenburg (JFMK) und Berlin (KMK) zu bilden. Für diese Arbeitsgruppe werden mindestens je fünf Vertreterinnen und Vertreter der Länder benannt.“

Der Arbeitsauftrag der gemeinsamen Arbeitsgruppe wurde durch eine Protokollnotiz des JFMK-Vorsitzenden wie folgt ergänzt:

- *„Beschreibung der Anforderungen an das Personal in der Kinder- und Jugendhilfe auf den verschiedenen Qualifikationsebenen von der Abnehmerseite und daraus abgeleitete Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung,*
 - *Lösungsansätze zur Verkürzung der Ausbildungszeit,*
 - *Attraktivität von berufsbegleitenden Ausbildungen,*
 - *Attraktive Arbeitsbedingungen und Berufseinstiegsbegleitung in den Einrichtungen,*
 - *Möglichkeiten der Modularisierung der Ausbildung,*
 - *Dualisierung der Ausbildung der Erzieherinnen/Erzieher,*
 - *Fachkräfteanerkennung,*
 - *Gewinnung neuer Zielgruppen.*
- Ziel ist, Vorschläge bis zum Sommer 2024 der JFMK und KMK zur Verfügung zu stellen.“*

Mit dem Vorsitzwechsel zum 1. Januar 2024 haben Brandenburg (JFMK) und Berlin (KMK) die Federführung der gemeinsamen Arbeitsgruppe an Bremen (JFMK) und das Saarland (KMK) übergeben.

3. Darstellung des Arbeitsprozesses

Die gemeinsame JFMK-KMK-AG „Fachkräfte“ hat sich am 26.01.2024 unter Federführung der Länder Bremen (JFMK) und Saarland (KMK) konstituiert. Um der Auftragslage der JFMK-/KMK-Sitzung vom 13.10.2023 Rechnung zu tragen, wurden zwei Schwerpunkt-Themen herausgearbeitet und zwei Unterarbeitsgruppen (UAGen) zur Bearbeitung dieser Themen eingesetzt:

Die UAG 1 „Ansatzpunkte und Herangehensweise zur Optimierung der beruflichen Qualifizierungsstruktur (Abnehmerperspektive)“ und die UAG 2 „Beschäftigungs- und Entwicklungsperspektiven im Arbeitsfeld (Attraktivierung)“ wurden mit der Erarbeitung von Maßnahmen inklusive einer Einschätzung der damit verbundenen Wirkungen und Effekte beauftragt. Die Maßnahmenentwicklung fand im Zeitraum von März bis Mai 2024 statt. In diesen Arbeitsprozess sind unter anderem die Empfehlungen der Gesamtstrategie „Fachkräfte in Kitas und Ganztage“ des BMFSFJ sowie die Ergebnisse der länderoffenen Arbeitsgruppe der JFMK „Fachkräftebedarfe und -sicherung im Bereich Hilfen zur Erziehung (HzE)“ eingeflossen.

Parallel wurde im weiteren Arbeitsprozess im Frühjahr 2024 eine dritte Unterarbeitsgruppe, die UAG 3 „Redaktionsgruppe Handlungsempfehlungen“, unter der Federführung der Länder Bremen und Saarland, vereinbart und diese beauftragt, entsprechend einer bereits vereinbarten Struktur die Rahmung bzw. Einordnung in den Gesamtkontext für die vorgeschlagenen Maßnahmen zu entwickeln. Die Abstimmung auf Fachebene der KMK erfolgt parallel über den Ausschuss für Berufliche Bildung (ABBi). Die Maßnahmen bzw. Handlungsoptionen sollen abschließend der politischen Ebene von JFMK und KMK zur Beschlussfassung vorgelegt werden.

4. Maßnahmen differenziert nach Handlungsfeldern

Die Maßnahmenvorschläge wurden entlang folgender zwei Handlungsfelder entwickelt:

- 1) Optimierung der beruflichen Qualifizierungsstruktur (UAG 1)
- 2) Eröffnung von Beschäftigungs- und Entwicklungsperspektiven (UAG 2).



UAG 1: Optimierung der beruflichen Qualifizierungsstruktur

UAG 2: Eröffnung von Beschäftigungs- und Entwicklungsperspektiven

Dabei ist zu betonen, dass die beiden Handlungsfelder eng miteinander verschränkt sind, die Maßnahmen beider Handlungsfelder sowohl inhaltlich als auch chronologisch aufeinander aufbauen bzw. einander bedingen, was die oben dargestellte Abbildung veranschaulicht.

Dabei wurden die Maßnahmen noch einmal grundsätzlichen Zielen, wie sie seitens der Fachministerkonferenzen der JFMK und der KMK mit der Einsetzung der gemeinsamen AG

Fachkräfte formuliert wurden, zugeordnet. Die Empfehlungen der Arbeitsgruppe greifen den Beschluss von JFMK und KMK einschließlich der Protokollnotiz auf und beantworten den Auftrag der Ministerkonferenzen mit verschiedenen, inhaltlich miteinander verwobenen Maßnahmen.

Ein zentraler Vorschlag ist die Stärkung der Erstqualifizierung auf Basis einer Überprüfung und Klärung der Anforderungen der Kinder- und Jugendhilfe an die Absolventinnen und Absolventen der DQR 4-Stufe in ihren verschiedenen Arbeitsfeldern. Dabei lassen sich systematisch neue Zugänge in das Berufsfeld denken, so dass weitere Personengruppen erschlossen werden können. Dies gilt sowohl für den Ersteinstieg als auch für Wege des Quereinstiegs. Auch können auf der Grundlage präzisierter Berufsbilder für die Erstqualifizierung Verkürzungsmöglichkeiten vorgesehen werden, je nach vorhandener Vorbildung der Berufsfachschülerinnen und -schüler. Es werden zugleich modulare Ausgestaltungsformen in den Ausbildungen möglich.

Auf der strukturellen Ebene der berufsfachschulischen Ausbildungen für die Erstqualifizierungen weisen die Vorschläge der Arbeitsgruppe den Weg, die Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe von Anfang an stärker und inhaltlich strukturiert als gleichberechtigte Akteure in die Ausbildung einbinden zu können (sog. Praxisintegration der Erstqualifizierung, M 3 bis M 5).

An eine systematische Betrachtung und einer damit einhergehenden inhaltlichen Stärkung der Berufsabschlüsse der Berufsfachschule und Fachschule anknüpfend lassen sich den Bedarfen der Kinder- und Jugendhilfe entsprechend horizontale und vertikale Karrieremöglichkeiten in den Arbeitsfeldern präziser beschreiben. Mit einer Stärkung der Erstqualifizierung kann ebenso die berufliche Weiterbildung gestärkt werden. Diese kann einen wichtigen Beitrag zur Personalbindung leisten und zugleich die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe für neue Personengruppen attraktiv machen (M 8 und M 9).

Flankierend sehen die Empfehlungen einen Prüfauftrag für eine länderübergreifende Imagekampagne sowie ein zielführendes Monitoring vor (M 6 und M 7).

Dieses Maßnahmenbündel versteht sich als ein Ermöglichungsrahmen, in dem sich die Länder künftig bewegen und der auf einem länderübergreifend akzeptierten Fundament fußt (M 10). Damit verfolgen die Vorschläge der Arbeitsgruppe insgesamt einen qualitativen Ansatz, der zugleich quantitative Antworten auf die durch die Fachministerkonferenzen genannten Anforderungen geben kann.

Im Folgenden sind unter den Gliederungspunkten 4.1 und 4.2 die einzelnen Maßnahmenvorschläge entlang der beiden Handlungsfelder abgebildet. Für die tabellarische Abbildung der insgesamt zehn Maßnahmenvorschläge wurde folgende Struktur gewählt:

Zunächst wird die Maßnahme in kurzer Form beschrieben (a) und danach die Zuständigkeit für deren Umsetzung und ggf. Förderung ausgewiesen (b). Der Zielstellung (c) folgen Empfehlungen für die konkrete Ausgestaltung der Maßnahme (d). Anschließend werden Angaben zur Umsetzbarkeit der Maßnahme und der Zeitschiene inkl. der vorzusehenden Meilensteine (e) gemacht. Bei der Folgenabschätzung (f) werden insbesondere die Chancen und positiven Wirkungen der Maßnahmenumsetzung herausgearbeitet, während parallel mögliche Herausforderungen (g) benannt sind. Abschließend werden in den Maßnahmenbeschreibungen Beispiele guter Praxis aus den Ländern (h) angeführt.

4.1 Optimierung der beruflichen Qualifizierungsstruktur

M 1 Klärung/Schärfung/Ergänzung der Berufsbilder und Kompetenzprofile auf der Stufe der beruflichen Erstqualifizierung (DQR-Stufe 4)	
a) Kurzbeschreibung der Maßnahme	Klärung/Schärfung/Ergänzung der Berufsbilder und Kompetenzprofile auf DQR 4-Stufe (BFS)
b) Zuständigkeit (Umsetzung, ggf. Förderung)	<ul style="list-style-type: none"> - JFMK: Formulierung der Anforderungen → Berufsbilder und Kompetenzen - JFMK/KMK: Entwicklung kompetenzorientierter Qualifikationsprofile für die berufliche Erstqualifizierung
c) Zielstellung	<ul style="list-style-type: none"> - Erlangung von Klarheit über die Zuschnitte der Berufsbilder auf DQR-Stufe 4 → auch durch die Zuordnung zu Tätigkeitsbereichen in der Kinder und Jugendhilfe - Erhöhung der Mobilität der Absolvent/innen → Steigerung der Transparenz der Übergänge
d) Empfehlungen für die Ausgestaltung	<p>1. Schritt: Klärung/Ergänzung/Erweiterung der Berufsbilder auf evidenzbasierter Grundlage</p> <p>2. Schritt: Ausdifferenzierung bzw. ggf. Ergänzung des bestehenden kompetenzorientierten Qualifikationsprofils sozialpädagogische Assistenzberufe</p>
e) Umsetzbarkeit/ Zeitschiene inkl. Meilensteine	<ul style="list-style-type: none"> - mittel- bis langfristig: bis zu drei Jahren - Nummerierung vgl. Kurzbeschreibung der Maßnahme <p>1. Schritt: 6 - 12 Monate (z.B. Abklärung der Bereitstellung der finanziellen Ressourcen für die Erhebung, Auswahl eines länderübergreifend geeigneten Erhebungsinstrumentes, Umsetzung der Erhebung, Auswertung der Erhebung unter Einbezug von Sachverständigen)</p> <p>2. Schritt: 6 – 12 Monate (Bildung einer länderoffenen gemeinsamen Arbeitsgruppe der JFMK und KMK, Abstimmung mit den Gremien der KMK und JFMK, Beschlussfassung KMK)</p>
f) Erwartete Wirkungen der Maßnahme/ Folgenabschätzung	<p>Chancen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erlangung von Klarheit über die Zuschnitte der bestehenden Berufsbilder auf DQR-Stufe 4 und deren Einsatzmöglichkeiten für die Träger der Kinder- und Jugendhilfe und ggf. Erleichterung der Einstufung in den Aufsichtsbehörden der Länder - Grundlage für die Weiterentwicklung des Ausbildungsangebots / der Ausbildungsstruktur an Berufsfachschulen (siehe M 2) - Erhöhung der Mobilität der Absolvent/innen - Abgleich der DQR-Stufen 4 und 6, ggf. Aktualisierung <p>Folgenabschätzung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verbesserung der Mobilität, sofern eine Angleichung bei der Fachkraft-Anerkennung in den Ländern erfolgen würde

<p>g) Mögliche Herausforderungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Verständigung bezüglich der Zugangsvoraussetzungen in die Berufsfachschule - Herstellung eines einheitlichen Verständnisses über die Berufsbilder, deren Wertigkeit und Einsatzmöglichkeiten in den Tätigkeitsfeldern - finanzieller und personeller Ressourcenbedarf für die Umsetzung der Maßnahme auf unterschiedlichen Ebenen (z.B. Mittel für die Erhebung, personelle Ressourcen aus den Ländern) - Synchronisierung der zeitlichen Abläufe in den Ländern
--------------------------------------	---

M 2 Weiterentwicklung und ggf. Ergänzung der Ausbildungsstruktur in der BFS	
<p>a) Kurzbeschreibung der Maßnahme</p>	<p>Analyse zum Anpassungs- bzw. Ergänzungsbedarf der Ausbildungsstruktur in der BFS (insbes. auf der Basis der Ergebnisse von M 1) durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ggf. Ausdifferenzierung arbeitsfeldspezifischer Schwerpunkte für die Handlungsfelder KiTa, Ganztagsbetreuung, Hilfen zur Erziehung, Heilerziehungspflege - Entwicklung eines Rahmenlehrplans (ggf. mehrerer Rahmenlehrpläne) und eines praxisbezogenen Ausbildungsplans (ggf. mehrerer praxisbezogener Ausbildungspläne) auf der Basis der unter M 1 entwickelten Qualifikationsprofile - Anpassung (ggf. Ergänzung) der Anlage 2 der KMK-RV über die Berufsfachschulen
<p>b) Zuständigkeit (Umsetzung, ggf. Förderung)</p>	<p>Bezüglich:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rahmenvereinbarung: KMK - Vorgaben: KMK und JFMK (FF: KMK) - Rahmenlehrplan: KMK und JFMK (FF: KMK) - Ausbildungsplan: JFMK und KMK (FF: JFMK)
<p>c) Zielstellung</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Harmonisierung der Qualifizierungsstrukturen und Berufsbezeichnungen in den Ländern - Qualitätssicherung durch Mindestvorgaben - Steigerung der Mobilität der Absolventinnen und Absolventen - Attraktivitätssteigerung der Erstqualifizierung
<p>d) Empfehlungen für die Ausgestaltung</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsfeldspezifische Schwerpunkte für die Handlungsfelder KiTa, Ganztagsbetreuung, Hilfen zur Erziehung, Heilerziehungspflege - Vorgaben für Lernumfänge im berufsbezogenen Lernbereich (<i>Welche Umfänge sind zur Kompetenzentwicklung notwendig</i>), im berufsübergreifenden Lernbereich (<i>Erfüllung der Voraussetzungen des Erwerbs eines MSA, entsprechend der KMK Bildungsstandards</i>) und im fachpraktischen Lernbereich (<i>mindestens 600 Stunden, damit 600</i>)

	<p><i>Stunden in der Aufstiegsfortbildung anerkannt werden können)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung eines Rahmenlehrplans - Entwicklung eines Ausbildungsplans (Vorgaben an die Praxis)
e) Umsetzbarkeit/ Zeitschiene inkl. Meilensteine	<p>Abschluss aller Prozesse in ca. zwei Jahren. Bildung von Expertengremien auf KMK- und JFMK-Seite, Tagung der Gremien, Ergebnisabstimmung in den vereinbarten Gremien, Veröffentlichung der Ergebnisse/Dokumente, Umsetzung/Implementierung auf der Länderseite</p>
f) Erwartete Wirkungen der Maßnahme/ Folgenabschätzung	<ul style="list-style-type: none"> - Harmonisierung der Strukturen und Berufsbezeichnungen in den Ländern - Qualitätssicherung durch Mindestvorgaben - Mobilität der Absolventinnen und Absolventen
g) Mögliche Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> - Änderung der Strukturen in den Ländern bedarf Zeit und personeller Ressourcen, - Unterschiedliche zuständige Rechtskreise - Passung auf die länderspezifischen Gegebenheiten (z. B. KiTa-Gesetze) nicht automatisch gegeben - Frage der Definition der ausgebildeten Personen: Fach- oder Hilfskraft?

M 3 Instrumente zur Sicherung von Standards zur Ausgestaltung des Praxisanteils der Ausbildung	
a) Kurzbeschreibung der Maßnahme	<p>Entwicklung und Implementierung von Instrumenten zur Sicherung von Standards zur Ausgestaltung des Praxisanteils der Ausbildung</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Praxisbezogener Ausbildungsplan (2) Handreichung für Praxisanleitung (3) Qualifizierungsangebot für Praxisanleitung
b) Zuständigkeit (Umsetzung, ggf. Förderung)	<ol style="list-style-type: none"> (1) und (2) JFMK und KMK gemeinsam (3) Länder: Ressorts Jugend und Schule
c) Zielstellung	<ul style="list-style-type: none"> - Schaffung eines Rahmens für die inhaltliche Ausgestaltung des fachpraktischen Teils der Aus- und Weiterbildung in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe - Schaffung eines Rahmens für die Ausgestaltung der Praxisanleitung in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe → Systematisierung der Praxisanleitung in den Einrichtungen und Stärkung der Einrichtungen in der Wahrnehmung dieser Aufgabe
d) Empfehlungen für die Ausgestaltung	<ol style="list-style-type: none"> (1) Erstellung eines praxisbezogenen Ausbildungsplans durch JFMK und KMK

	<p>anschließend: Schaffung des formalen Rahmens für die Kooperationsstrukturen zur Umsetzung des praxisbezogenen Ausbildungsplans durch die Länder</p> <p>(2) Definition der qualitativen Anforderungen an die Praxisanleitung (z.B. Ausgestaltung der Praxisanleitung im pädagogischen Alltag, Formate, Instrumente) → vergleichbar der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) für die Erstqualifizierung (DQR 4) und entsprechende Weiterentwicklung auch für DQR-Stufe 6</p> <p>(3) Identifizierung des passenden „Ortes“ einer angemessenen Verankerung des Qualifizierungsangebotes (z.B. im Fachschulsystem oder im Fortbildungssystem der Kinder- und Jugendhilfe) und länderspezifische Festlegung zu den Curricula</p>
e) Umsetzbarkeit/ Zeitschiene inkl. Meilensteine	<p>(1) Identifizierung der für die Praxis relevanten Leitkompetenzen durch eine durch JFMK und KMK zu bestimmende Einheit → aufbauend auf die Ergebnisse von M 1/M 2 Veröffentlichung durch JFMK/KMK als gemeinsame Praxisempfehlung ca. 12 Monate</p> <p>(2) Entwicklung der Handreichung durch eine durch JFMK und KMK zu bestimmende Einheit Veröffentlichung als gemeinsame Empfehlung ca. 12 Monate</p> <p>(3) Im Anschluss an (1) und (2) ca. 1 Jahr zum konkreten Angebotsaufbau in den interessierten Ländern</p>
f) Erwartete Wirkungen der Maßnahme/ Folgenabschätzung	<ul style="list-style-type: none"> - bessere Orientierung der Einrichtungen bei der Umsetzung der Anleitung - stärkere Verzahnung der fachpraktischen und theoretischen Ausbildungsinhalte → konsistente Prüfungsvorbereitung, Qualitätssicherung - Agieren der beiden Lernorte auf Augenhöhe → Stärkung der Partnerschaft zwischen (Berufs-)Fachschule und Praxiseinrichtung - Beitrag zur Personalbindung - Ermöglichung der Ausgestaltung der Praxisanleitung als Funktionsstelle
g) Mögliche Herausforderungen	Change-Prozesse, die ggf. Begleitung erfordern
h) Good-Practice- Beispiele aus den Ländern (falls vorhanden)	Hessen (PivA)

M 4 Implementierung von strukturellen Rahmenbedingungen für eine qualitativ angemessene Ausbildung in der Fachpraxis	
a) Kurzbeschreibung der Maßnahme	Implementierung von strukturellen Rahmenbedingungen für eine qualitativ angemessene Ausbildung in der Fachpraxis durch (1) Stärkung bzw. ggf. Implementierung von Ausbildungsstrukturen, insbesondere Praxisanleitung in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, (2) Klärung des Personalstatus der Schüler/innen/Studierenden in der Praxiseinrichtung
b) Zuständigkeit (Umsetzung, ggf. Förderung)	(1) JFMK (2) Länder / Tarifpartner
c) Zielstellung	(1) Sicherung von strukturellen Rahmenbedingungen für die Praxisanleitung in den Einrichtungen und ggf. Schaffung entsprechender Anreizstrukturen → Fokus: praxisintegrierte Ausbildung (=Ausbildungsformen, mit gleichberechtigtem Praxisanteil) (2) Definition eines Personalstatus für den Personenkreis in der Erstqualifizierung und der Weiterbildung der dualisierten Formen über eine entsprechende Hinterlegung in den Tarifverträgen
d) Empfehlungen für die Ausgestaltung	(1) Empfehlung der JFMK (2) Länderspezifische Regelung zzgl. ggf. Schaffung bzw. Ergänzung der Tarifstrukturen
e) Umsetzbarkeit/ Zeitschiene inkl. Meilensteine	(1) und (2) Nicht einschätzbar, hängt auch davon ab, ob Länder das Modell einer dualisierten Ausbildung überhaupt nutzen wollen
f) Erwartete Wirkungen der Maßnahme/ Folgenabschätzung	(1) Sicherung der Aus- und Weiterbildungsqualität; ggfs. weniger Abbrüche in der Aus- und Weiterbildung (2) Personen sind direkt in den Einrichtungen; erhalten eine Ausbildungsvergütung; sozialversicherungs- und arbeitsrechtlicher Status sind geklärt
g) Mögliche Herausforderungen	(1) Schaffung der finanziellen Anreize durch die Länder (z.B. in den Ausführungsgesetzen zum SGB VIII) → erforderlicher Finanzierungsrahmen, inbes. wenn die Ausbildungskosten nicht über den Personalschlüssel refinanziert werden sollen Unbeweglichkeit der Träger wegen Refinanzierung der Ausbildungskosten (2) Länder müssen ggf. erst die Anreize setzen, Personen mit Azubi-Status systematisch in Einrichtungen vorzusehen, z.B. durch entsprechende Anreizstrukturen in den Ausführungsgesetzen zum SGB VIII (Kosten!). Ausbildungskosten sollen nicht über den Personalschlüssel refinanziert werden

h) Good-Practice-Beispiele aus den Ländern (falls vorhanden)	(1) RLP: Praxisanleitung ist verbindlich im Personalbemessungssystem abgebildet (inkl. Refinanzierung) (2) PivA, PiA oder berufsbegleitende Systeme; KiTaG RLP
--	---

M 5 Konzipierung und Etablierung von Strukturen der Qualitätssicherung zwischen der (Berufs-)Fachschule und den Praxiseinrichtungen	
a) Kurzbeschreibung der Maßnahme	Konzipierung und Etablierung von Strukturen der Qualitätssicherung zwischen der (Berufs-)Fachschule und den Praxiseinrichtungen
b) Zuständigkeit (Umsetzung, ggf. Förderung)	Länder
c) Zielstellung	Schaffung einer geeigneten Struktur zur Qualitätsentwicklung und -sicherung und Verzahnung der Lernorte (Berufs-)Fachschule und Praxiseinrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe
d) Empfehlungen für die Ausgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> - Länderspezifische Festlegung zur Schaffung und Etablierung geeigneter kooperativer Strukturen zur gemeinsamen Ausgestaltung des fachpraktischen Teils der Ausbildung durch die Fachschule und die Praxiseinrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (z.B. Praxisbeiräte aus Vertretungen der Praxis- und der Schulseite) - Landesseitige Klärung einer geeigneten Aufsichtsstruktur über den fachpraktischen Teil der Ausbildung
e) Umsetzbarkeit/ Zeitschiene inkl. Meilensteine	<p>Nicht einschätzbar, da Abhängigkeit davon, ob Länder die Aus- und Weiterbildungen entsprechend umstrukturieren wollen, grundsätzlich gilt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Einführung von Kooperationsstrukturen (z.B. Praxisbeiräten) in den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen der Länder (KMK-Seite) → Identifikation der für die Mitwirkung geeigneten Instanz der Seite der Kinder- und Jugendhilfe (z.B. der jeweilige Jugendhilfeausschuss) 2. Begleitung des Change-Prozesses, z.B. durch gemeinsame Qualifizierungsangebote für die Beteiligten mind. 1 Jahr (abhängig von der Ausgangssituation)
f) Erwartete Wirkungen der Maßnahme/ Folgenabschätzung	<ul style="list-style-type: none"> - Gemeinsame Verantwortung für die Ausbildung - Stärkung der Kooperation der Lernorte Praxis und (Berufs-) Fachschulen wird gestärkt → Partizipation auf Augenhöhe

g) Mögliche Herausforderungen	In den Ländern ggf. ungeübte Kooperation
h) Good-Practice-Beispiele aus den Ländern (falls vorhanden)	Praxisbeiräte in Hessen (Abbildung in der Verordnung)

4.2 Eröffnung von Beschäftigungs- und Entwicklungsperspektiven

M 6 Imagekampagne auf Bundesebene	
a) Kurzbeschreibung der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> - Kommunikation über das Berufsbild, Marketing (analog zu Lehrerwerbekampagnen), - Länderübergreifende Imagekampagne (auch in sozialen Medien an die Zielgruppen angepasst), - Abbildung bestimmter Zielgruppen in Sozial- und Erziehungsberufen, wie Männer, Quereinsteigende und Menschen mit Einwanderungsgeschichte
b) Zuständigkeit (Umsetzung, ggf. Förderung)	BMFSFJ , zuständige Landesministerien, BA, große Träger pädagogischer Einrichtungen
c) Zielstellung	<p>Imageverbesserung und Fachkräftegewinnung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktualisierung des Bildes von Tätigkeiten (und Gestaltungsmöglichkeiten) in sozialpädagogischen Arbeitsfeldern, Werbung für die Tätigkeiten, positive Rückmeldung an die bereits dort Tätigen (Wertschätzung, Erhöhung des öffentlichen Ansehens...) - Kommunikation mit der neuen anzusprechenden Personengruppen (siehe Gesamtstrategie Fachkräfte 3.3) - Verbunden mit weiterführenden Links zu den Möglichkeiten der Ausbildung und des Einstieges in den Bundesländern sowie Verdienstmöglichkeiten (Aufräumen mit Vorurteilen)
d) Empfehlungen für die Ausgestaltung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vergleich der bereits bekannten, umgesetzten Kampagnen (Erfolg, Zielgruppe, Kosten) und 2. gemeinsame Kampagne entwickeln
e) Umsetzbarkeit/ Zeitschiene inkl. Meilensteine	<ul style="list-style-type: none"> - Bei möglicher Koppelung mit Gesamtstrategie Fachkräfte in der aktuellen Legislatur umsetzbar; Querverbindung zum Empfehlungspapier „Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztage“ - Empfehlungen 1 bis 3 Thema: Berufliche Orientierung

f) Erwartete Wirkungen der Maßnahme/ Folgenabschätzung	Chancen/ Folgenabschätzung <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Bewusstseins für die Arbeitsfelder und Berufsbilder, - Wahrnehmung der gesellschaftlichen Aufgabe der frühen Bildung, - Wecken des Interesses für diese Berufsbilder
g) Mögliche Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> - Kosten sowie Vereinbarung auf Zielgruppen und Berufsbilder/Arbeitsfelder bei Ausrichtung der Kampagne, - Reichweite
h) Good-Practice-Beispiele aus den Ländern (falls vorhanden)	<p>Im Rahmen der ad hoc-AG Fachkräfte der AGJF erfolgte im Juli 2024 eine Länderabfrage zum Thema Öffentlichkeitsarbeit/Kampagnen sozialpädagogische Fachkräfte. Die Ergebnisse wurden in der Sitzung der ad hoc-AG Fachkräfte am 12.08.24 vorgestellt. Sowohl die Rohdaten als auch die Ergebnisse der Auswertung sollen in die Überlegungen zu M 6 einfließen und wurden daher auch den Mitgliedern der JFMK-/KMK-AG Fachkräfte z. Ktn. gegeben</p>

M 7 Entwicklung eines Monitoring	
a) Kurzbeschreibung der Maßnahme	<p>Prüfung vorhandener und bereits auch ggf. genutzter Daten (z.B. SGB VIII-Statistik) zur Entwicklung eines bedarfsbezogenen Monitorings zur Personalplanung</p> <p>(Prüfung der Auswirkungen von Arbeitsbedingungen mit Bezug zum Wechselverhalten/Teilzeit/ Koppelung an Monitoring mit Auswirkung auf z.B. Personalschlüssel, Anrechnung der Studierenden/Auszubildenden auf Fachkraftstunden (PiA, PIVA))</p>
b) Zuständigkeit (Umsetzung, ggf. Förderung)	<p>JFMK-Landesministerien, Träger der Einrichtungen aller Arbeitsfelder (!)</p> <p>Zusammenarbeit mit überregionalen Monitoring-Möglichkeiten (z.B. WiFF, Böckler zu Teilzeit)</p>
c) Zielstellung	<p>Monitoring sowie daraus abgeleitet eine Fachkräftebedarfsprognose, gefolgt von Bedarfsberechnungen für Schülerplätze, Lehrkräfte etc.</p>
d) Empfehlungen für die Ausgestaltung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beteiligung an überregionalen Monitoring-Studien (Nutzen von bereits angebotenen Studien, z.B. WiFF-Verbleibstudie und DJI/Böckler zu Potentialen von Teilzeit) 2. Ableitung von weiteren Monitoring-Erhebungen nach Erkenntnisgewinn
e) Umsetzbarkeit/ Zeitschiene inkl. Meilensteine	

f) Erwartete Wirkungen der Maßnahme/ Folgenabschätzung	Chancen/Folgenabschätzung - Chance, vorhandene Daten auf deren Nutzbarkeit für die Steuerung im System zu prüfen (SGB VIII-Statistik)
g) Mögliche Herausforderungen	- Datenschutz muss berücksichtigt werden
h) Good-Practice-Beispiele aus den Ländern (falls vorhanden)	Monitoring TU Dortmund https://www.wbv.de/shop/Fachkraefte-in-der-Kinder-und-Jugendhilfe-I76973

M 8 Entwicklung von Funktionsstellen und Förderung multiprofessioneller Teams	
a) Kurzbeschreibung der Maßnahme	<p>1. Klärung/Beschreibung und Entwicklung von Funktionsstellen (z.B. Praxisanleitung, stellv. Leitung, Sprachförderkraft, Kinderschutz, je nach Anforderung des zu bedienenden Arbeitsfeldes der Kinder- und Jugendhilfe sowie aktueller Entwicklungen)</p> <p>2. dafür: Entwicklung von spezifischen WB-Angeboten</p> <ul style="list-style-type: none"> - an FS zur Qualifizierung bei modularer Gestaltung Verschränkung mit DQR 7 <u>möglich</u> (MA Professional) - an Fort- und Weiterbildungsinstituten, bzw. bei entsprechenden Trägern - Förderung multiprofessioneller Teams (nicht nur zur Spezialisierung der Erzieherinnen und Erzieher gedacht, sondern auch für Quer- und Seiteneinsteiger bzw. Mitarbeitende anderer Professionen, wie Logopädie, Sozialpädagogik, Ergotherapie...)
b) Zuständigkeit (Umsetzung, ggf. Förderung)	<ul style="list-style-type: none"> - für Personalverordnungen und Finanzierung zuständige Landesministerien (JFMK), KMK-Landesministerien zur Entwicklung der FS-Angebote - Trägervertreter, Gewerkschaften
c) Zielstellung	<ul style="list-style-type: none"> - Steigerung der Attraktivität und Erhöhung der Bindung ans Berufsfeld durch persönliche Entwicklungs- und Karriereöglichkeiten (horizontal und vertikal); Ausdifferenzierung der Aufgaben einer Leitung (z.B. Personalentwicklung...) und dadurch professionalisierte Qualitätsentwicklung in sozialpädagogischen Arbeitsfeldern - Spezialisierung ermöglicht eine persönliche Weiterentwicklung ohne Freistellung aus dem Gruppendienst.
d) Empfehlungen für die Ausgestaltung	- eher mittelfristig (Klärung von Qualifikationsprofilen)

e) Umsetzbarkeit/ Zeitschiene inkl. Meilensteine	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definition von Funktionsstellen 2. Entwicklung der dafür notwendigen Qualifizierungen und Weiterbildungen (modulare Gestaltung der Ergänzungsbildungsangebote, die auf einen Fachschulabschluss aufbauen und die der Erweiterung der Qualifikation dienen (600 Std., aber ggf. auch andere Umfänge zu Teilqualifizierungen) mit der Möglichkeit der aufbauenden Fortbildungsstufen)
f) Erwartete Wirkungen der Maßnahme/ Folgenabschätzung	<p>Chancen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualitätsschub für die Arbeitsfelder durch Systematisierung - Steigerung der Attraktivität und Bindung an eigenes Berufsfeld <p>Folgenabschätzung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berücksichtigung neuer Personalkategorien im TV-L SuE, Refinanzierung
g) Mögliche Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> - Kosten (sowohl für Entgelt als auch für notwendige Qualifizierung)
h) Good-Practice- Beispiele aus den Ländern (falls vorhanden)	<ul style="list-style-type: none"> - DJI-Studie von Prof. Dr. Bernhard Kalicki

M 9 Integration zusätzlicher Potentiale durch Systematisierung von Quereinstiegen	
a) Kurzbeschreibung der Maßnahme	Transparente Aufarbeitung/Darstellung der bereits vorhandenen Quereinstiegsmöglichkeiten in den Bundesländern, ggf. Einführung von Qualifizierungswegen im Quereinstieg für Mobilität bzw. als Anreiz
b) Zuständigkeit (Umsetzung, ggf. Förderung)	JFMK und KMK
c) Zielstellung	Transparenz schaffen und Mobilität ermöglichen für qualifizierte Quereinstiege; Bindung ans Arbeitsfeld bei Bundeslandwechsel
d) Empfehlungen für die Ausgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> - Qualifikationsprofile (BFS) aus M 1 UAG 1 und FS zugrunde legen - Vereinbarung von Definitionen - Vorgaben für vorhandene Quereinstieg transparent darstellen - vergleichbare Darstellung zur Systematisierung (Beschreibung der Kompetenzen) - ggf. Anerkennung zwischen den Bundesländern (u.U. Inhalte, Std. oder Kurse...)

e) Umsetzbarkeit/ Zeitschiene inkl. Meilensteine	mittelfristig
f) Erwartete Wirkungen der Maßnahme/ Folgenabschätzung	Chancen <ul style="list-style-type: none"> - Mobilität - Attraktivitätssteigerung
g) Mögliche Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> - Unterschiedliche Qualifizierungswege in den Bundesländern vorhanden - Zugrunde gelegte (länderinterne) Definitionen - Fluktuation der Entwicklungen/Pflege der entsprechenden Darstellung

Anschließend wird lediglich als mögliche Folge der Entscheidung für die Maßnahmenempfehlungen M 1, M 2 und M 9 ein weiteres (zukünftiges) Szenario benannt:

M 10 Angleichung der Fachkräftekataloge	
a) Kurzbeschreibung der Maßnahme	Angleichung der Fachkräftekataloge aufgrund der durch die vorgenannten Maßnahmen entstehenden Bewegungen auf Ebene der Ausbildungen sowie Kommunikation dazu im Land
b) Zuständigkeit (Umsetzung, ggf. Förderung)	Für Fachkraftregelung zuständige Landesministerien
c) Zielstellung	Zur Stärkung individueller Berufsbiografien sowie die Herstellung der Mobilität

5. Zusammenfassung und Ausblick

Die vorliegenden Ergebnisse der gemeinsamen JFMK-/KMK-Arbeitsgruppe „Fachkräfte“ zeigen geeinte Lösungsansätze für die bestehenden Fachkräftebedarfe in der Kinder- und Jugendhilfe und Maßnahmen für eine professionalisierte Qualitätsentwicklung in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe auf. Die Handlungsoptionen legen dabei einen Schwerpunkt auf die Weiterentwicklung der inhaltlichen Anforderungen der Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe, mit dem Ziel, auf Grundlage einer systematischen Betrachtung der Erstqualifizierungen das Feld für weitere Personengruppen zu öffnen und weitere Potenziale für die Personalgewinnung zu identifizieren.

Die vorliegenden Maßnahmen bzw. Handlungsoptionen haben einen empfehlenden Charakter, sind auf den Fachebenen der Bundesländer abgestimmt und richten sich an politische Entscheidungsträger und Entscheidungsträgerinnen der JFMK und KMK, die Entscheidungen über die einzuleitenden Maßnahmen zu treffen haben. Nach Zustimmung der Fachministerkonferenzen zu den hier vorgelegten Empfehlungen sind diese Maßnahmen in

den nächsten Schritten weiter zu konkretisieren. Hierfür ist ein weiterhin gemeinsamer Arbeitsprozess der JFMK und KMK von zentraler Bedeutung.