



Landes-Kinder- und Jugendausschuss (LKJA)

**Antworten auf die Herausforderungen
des Fachkraftmangels in der Kinder- und Jugendhilfe
– Empfehlungspapier des Landes-Kinder- und Jugendausschuss Brandenburg -**

Inhalt

Vorbemerkung	2
Grundsätze	2
Kurzfristige Ansätze	3
Mittelfristig zu etablierende Ansätze	5
Ausblick - Weitere Diskussionsimpulse	7

Vorbemerkung

Es scheint unbenommen: der Fachkräftemangel hat das Land Brandenburg in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe erreicht. Ferner zeigen sich bezüglich der Bedarfe und Prognosen schon heute, regional unterschiedliche Situationen, sodass es vor Ort unterschiedlicher Ansätze bedarf. Gleichsam spiegelt sich heute schon die unterschiedliche Dringlichkeit in den einzelnen Arbeitsfeldern, d.h. von der Kindertagesbetreuung, über die Hilfen zur Erziehung bis hin zur Jugend(sozial)arbeit wider. Mit anderen Worten: es gibt nicht DEN Fachkräftemangel, sondern der Fachkräftemangel hat verschiedene Gesichter. Und daher braucht es auch ein „Potpourri“ verschiedener Lösungen, die zudem einer prozessbegleitenden Evaluation bedürfen.

Die Mitglieder des Landes-Kinder- und Jugendausschusses im Land Brandenburg sind sich einig, dass es eine wichtige Aufgabe des Landes ist, die öffentlichen und freien Träger bei der Fachkräftegewinnung, -qualifizierung und -bindung durch entsprechende Strategien und rahmensetzende Maßnahmen zu unterstützen.

Die folgenden Vorschläge und Empfehlungen stellen einen Überblick über denkbare Lösungen dar, die der LKJA empfiehlt. Eine vertiefende Befassung mit den einzelnen Instrumenten ist notwendig.

Im Folgenden wird kenntlich gemacht, wenn die vorgeschlagenen Instrumente und Ansätze aus Sicht des LKJA nur für ausgewählte Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe geeignet erscheinen.

Grundsätze

- 1) Für alle Maßnahmen und strategischen Überlegungen muss handlungsleitend sein, dass die Qualifikation von Mitarbeiter*innen maßgeblich über die Qualität der Angebote entscheidet und man **dem Fachkräftemangel NICHT mit NICHT-Fachkräften begegnen** kann. Vielmehr müssen alle mittel- bis langfristig wirkenden Bemühungen darauf ausgerichtet sein, den Prozess der Professionalisierung und Qualifizierung wieder voranzubringen.
- 2) Insofern sind **alle Maßnahmen mit kurzfristigem Charakter und Absenkung der Qualifikationsanforderungen zwingend zu befristen und immer mit Maßnahmen zur Sicherung oder Aufwertung des Qualifikationsniveaus in den Einrichtungen zu flankieren**.
- 3) Ein umfangreiches, flexibles **Landesprogramm ist zwingend erforderlich**, um die nicht in der Leistungsfinanzierung berücksichtigten Ausbildungskosten (inkl. Ausbildungsvergütungen) zu finanzieren. So ließe sich sowohl bei potenziellen Auszubildenden als auch bei Trägern die Attraktivität von Ausbildung steigern.
- 4) Die freien Träger der Jugendhilfe investieren weiterhin in zeitgemäße Ausschreibungspraxis und Bewerbungsverfahren, differenzierte Personalentwicklungskonzepte (z. B. qualifizierte Einarbeitung, Fort- und Weiterbildungen) sowie in Maßnahmen, um gewonnenes Personal zu halten (Vereinbarkeit von Beruf und persönliche Lebensverhältnisse, betriebliches Gesundheitsmanagement etc.). Die Spitzen- und Fachverbände unterstützen sie dabei durch entsprechende Angebote (Stellenbörsen, Fachveranstaltungen, Fort- und Weiterbildungen, Verhandlung von Tarifverträgen/AVR etc.). Die Unterstützung dieser Maßnahmen seitens des Landes gilt es auszubauen.

Kurzfristige Ansätze

An dieser Stelle werden Vorschläge aus dem sogenannten „Instrumentenkasten Fachkräftesicherung“ des MBSJ mit Stand vom April 2019 kommentiert und ggf. ergänzt.

- Eine intensive **Informationskampagne** ist zwingend notwendig, um die vorhandenen Möglichkeiten, den Fachkräftebedarf im Sinne von multiprofessionellen Teams zu sichern, allen Trägern und Einrichtungen nahe zu bringen. Hierzu gehören u.a. auch Fachtage zum Austausch über gute Praxis, Initiierung von Verbänden vor Ort, Infos zur Nutzung von Gestaltungsspielräumen bei der Dienstplangestaltung ebenso dazu wie Informationsflyer, Webseiten und Kommunikationsmittel wie z. B. webinare oder Erklärvideos. Allerdings legt die Situation auch eine fundamentale Ergänzung oder sogar Umstellung der vorhandenen Strategien bei der Ansprache und Information durch „Push-Angebote“ nahe. Informationen zum Berufsfeld selbst sowie zu den Zugangs- und Finanzierungsmöglichkeiten müssen verstärkt unaufgefordert und aktiv zu den jungen Menschen sowie potentiellen Interessierten eines Seiteneinstiegs gebracht werden.
- Für potentiell neue Fachkräfte sind breit gestreute Informationen über Bildungswege und Arbeitsfelder z. B. online wie auf der Seite www.erzieher-brandenburg.de bereit zu stellen, aktuell zu halten sowie in mehreren Sprachen vorzuhalten.
- Um **Kindertagesstätten** in ihrer Entwicklung zu inklusiven Einrichtungen zu unterstützen und damit personelle Grundlagen für die Aufnahme von Kindern mit Förderbedarf vorhalten, eignet sich der bereits mögliche Seiteneinstieg für Heilerziehungspfleger*innen. Er ist aber vor allem als fachliche Bereicherung zu verstehen. Die individuelle Bildungsplanung für Heilerziehungspfleger*innen (z.B. § 10 Absatz 3 KitaPersV) mit dem Ziel der Gleichwertigkeitsanerkennung in den Kindertagesstätten bietet für **Heilerziehungspfleger*innen die Möglichkeit als kombinierte Fachkraft in inklusiven Einrichtungen** zu arbeiten und perspektivisch allen Kitas sich als inklusive Einrichtung aufzustellen.
- Der Vorschlag gezielt Heilerziehungspfleger*innen für einen Seiteneinstieg in den Erzieher*innenberuf zu gewinnen, muss als nachrangiges Instrument betrachtet werden, da die Eingliederungshilfe ihrerseits einen enormen Fachkräftemangel beschreibt. Die möglichen Ausbildungsplätze werden hier schon länger nicht mehr besetzt, Fachkräfte wechseln aus dem Schichtdienst schon jetzt in die Kindertagesbetreuung, Seiteneinstiegsmöglichkeiten aus anderen Berufsfeldern sind in dem Arbeitsfeld schwieriger möglich. Vorschläge zur Sicherung der Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe dürfen nicht den Effekt haben, Fachkräfte aus dem Arbeitsfeld der Eingliederungshilfe abzuwerben, da die in dem Arbeitsfeld tätigen Leistungserbringer vor den gleichen Herausforderungen stehen, wie die Kinder- und Jugendhilfe, mit weitaus weniger Seiteneinstiegsmöglichkeiten aus anderen Berufsfeldern. Grundsätzlich stellt der Einsatz von Heilerziehungspfleger*innen im Rahmen von inklusiven Angeboten eine gute und notwendige Bereicherung von Fachkräfteteams dar und entspricht auch den im Rahmen der Weiterentwicklung des SGB VIII von den Fachverbänden geforderten Notwendigkeit einer inklusiven Kinder- und Jugendhilfe. Sie sollten in dieser Funktion und nicht als „Seiteneinsteiger*innen“ verstanden werden. Wenn das MBSJ ebenfalls dieses Verständnis teilt, ist eine Änderung der Überschrift dringend anzuregen. Grundsätzlich erfordert der Einsatz von Heilerziehungspfleger*innen in multiprofessionellen Teams eine entsprechende pädagogische Qualifizierung.
- Die Nutzung der **Möglichkeit von Quer- und Seiteneinstiegen** ist ein bereits etablierter Baustein, den es zu verbessern gilt, da weder die demographische Entwicklung, noch Kampagnen zur Gewinnung von Fachkräften kurzfristig einen Anstieg von ausgebildeten Fachkräften in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe erwarten lassen. Hierzu gilt es gemeinsam mit Trägervertretern und Landesregierung tragfähige Lösungsansätze zu entwickeln.
- Die für das Arbeitsfeld **Kindertagesbetreuung** vorgeschlagene **100%-Anrechnung der Seiteneinsteiger*innen** in der Qualifizierungsphase (via § 10 Abs. 3 KitaPersV) ist eine Möglichkeit, Entlastung bei der Einhaltung der Personalbemessung zu schaffen. Eine **einrichtungsgrößenabhängige Quotierung** wird als erforderlich angesehen.
- Für das Arbeitsfeld Hilfen zur Erziehung ist dieser Vorschlag in der vorliegenden Form abzulehnen. Da Quer- und Seiteneinsteiger*innen aufgrund der hohen Anforderungen nicht allein arbeiten dürfen, würde eine

100%ige Anrechenbarkeit auf den Personalschlüssel eine Abdeckung der Betreuungszeiten (24/7) unmöglich machen. Darüber hinaus sind für die Ausbildung in der Praxis Begleitung und Anleitung notwendig. Um diese notwendigen Aufgaben wahrnehmen zu können, sollte die Finanzierung dafür über ein Landesprogramm sichergestellt werden¹.

- Berufswechslern unterstützend stärken ist Anliegen der Qualifizierungsmaßnahme „Profis für die Praxis“. Das bislang auf das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung ausgerichtete Angebot sollte ausgeweitet werden auch auf andere Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe sowie auch hinsichtlich der Offenheit auf alle interessierten Berufswechslern und nicht nur auf jene im ALG I- oder ALG II-Leistungsbezug. Dabei ist jedoch von einer Finanzierung analog § 10 Abs. 2 KitaPersV dringend abzuraten, sondern über ein Landesprogramm, über welches auch sichergestellt ist, dass keine Anrechnung auf das notwendige pädagogische Personal erfolgt.
- Für das Arbeitsfeld Hilfen zur Erziehung ist dieses Ausbildungsangebot wegen der Nähe zur Praxis und in Anbetracht der kürzeren Dauer unbedingt zu stärken, da es insbesondere einen Personenkreis anspricht, der auf ein gesichertes Grundeinkommen angewiesen ist. Die Kapazitäten sind grundsätzlich und insbesondere für die Hilfen zur Erziehung zwingend bedarfsgerecht auszubauen. Die Finanzierung muss über ein Landesprogramm abgesichert werden (siehe 2.2 der Fachkräfteoffensive). Das entsprechende Landesprogramm darf sich nicht nur auf die Übernahme des Schulgeldes beschränken, es muss zudem die Finanzierung für die Ausbildung in der Praxisstelle (Anleitung), den Ausbau der Leitungsfreistellung und Fach- / Praxisberatung enthalten. Gegenwärtig sind die Platzkapazitäten für dieses Ausbildungsangebot in Brandenburg – insbesondere für die Arbeitsfelder HzE und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit absolut unzureichend. Hier ist zu prüfen, wie Träger/Verbände, die bereits über Akademien und Weiterbildungsmöglichkeiten verfügen, bei der Etablierung und Finanzierung zertifizierter Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt werden können.
- Für bestehende pädagogische Kita-Teams ist es zur Erweiterung und Entlastung denkbar, **Funktions-/Versorgungsassistent*innen in Kindertagesstätten** einzusetzen – dies aber nur dann, **wenn entsprechende Voraussetzungen gegeben sind**: Da hauswirtschaftliche Kräfte schon heute in Kindertagesstätten tätig sind, braucht es jedoch einer analytischen wie auch finanziellen Abgrenzung zu diesen Tätigkeiten und jenen Tätigkeiten, die auch der wichtigen pädagogischen Aufgaben von Ernährungsbildung und der üblicherweise im Lebensumfeld der Kinder zu erwerbenden Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten. Voraussetzungsvoll erscheint daher trägerseitig, die Sicherung des Einsatzes auch durch entsprechende konzeptionelle Grundlagen, die Schaffung eines Stellenprofils für den pädagogischen Aufgabenteil, einer Beschreibung des Übergangs der hauswirtschaftlichen Tätigkeiten und der Pädagogik/Ernährungsbildungen. Ferner müssen flankierend Qualifikationsangebote für diese Kräfte geschaffen werden. Hier sehen wir die Vernetzungsstelle Kita- und Schul-Verpflegung gemeinsam mit dem SFBB als kompetente Partner bei der Erstellung der Qualifikationsinhalte. All dies kann es auch begünstigen, dass diese Kräfte zu interessierten Berufswechslern werden. Und nur dann ist für den pädagogischen Anteil eine anteilige Anrechnung auf die pädagogische Personalbemessung denk- und vertretbar.
- In der **stationären Erziehungshilfe** ist im Gegensatz zur Kindertagesbetreuung ist der Einsatz von Hauswirtschafts- und Versorgungskräften bereits gängige Praxis. Ihr Einsatz als pädagogische Fachkraft bzw. die Anrechenbarkeit auf den Fachkräfteschlüssel ist hier jedoch grundsätzlich abzulehnen. Bei persönlicher Eignung steht einer beruflichen Qualifizierung im Sinne eines Seiteneinstiegs nichts entgegen.
- Den Vorschlag, den **Berufsabschluss Sozialassistent*innen in Kindertagesstätten** zuzulassen, steht der LKJA sehr kritisch gegenüber. Es wird anerkannt, dass damit dem Mehrbedarf im Zuge eines Personalverbesserungsschrittes entsprochen werden soll. Wenn diese Maßnahme überhaupt aus Akzeptanz stoßen kann, dann mit der Maßgabe, dass eine Tätigkeit mit diesem Abschluss **auf zwei Jahre begrenzt ist und zugleich eine tätigkeitsbegleitende Qualifizierung aufgenommen wird**, die zum Abschluss /

¹ Denkbar wäre dieser Vorschlag nur unter gleichzeitiger Etablierung von Aus- und Weiterbildungsmodellen, die sich strukturell z. B. an Ausbildungsgängen der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) orientieren. Hier wird über eine Trimester-Logik der gleichzeitige Einsatz von zwei Auszubildenden beim Träger möglich, welcher eine kontinuierliche Stellenbesetzung gewährleistet.

Gleichwertigkeitsanerkennung zur staatlich anerkannten Erzieher*in führt. Unter dieser Prämisse ist auch für das Handlungsfeld der **Jugend(sozial)arbeit** der Einsatz von Sozialassistent*innen denkbar.

- Für das Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung werden die Vorschläge zum Einsatz von Sozialassistent*innen im Hinblick auf die Zielgruppe der Erziehungshilfe nicht unterstützt. Zu begrüßen ist der Vorschlag den Sozialassistent*innen auch die Möglichkeit der tätigkeitsbegleitenden Ausbildung zugänglich zu machen.
- Personalressourcen werden ferner in qualifizierten und zu qualifizierenden Zuwanderer*innen gesehen.
 - Zum einen sind die Hindernisse im Anerkennungsverfahren ausländischer pädagogischer Abschlüsse abzubauen.
 - Zum anderen ist die Qualitätsentwicklung zur interkulturellen Öffnung bei Trägern, Behörden und Ausbildungseinrichtungen zu fördern. Zuwander*innen muss der Zugang zu den bestehenden Ausbildungsangeboten ermöglicht werden.

Mittelfristig zu etablierende Ansätze

An dieser Stelle werden Ansätze und Instrumente aufgezählt, die ab Beginn des Ausbildungsjahres 2020/2021 denkbar, weiter zu prüfen und vorzubereiten sind.

Ein **Landesprogramm zur Fachkräftegewinnung in der Kinder- und Jugendhilfe** deckt folgende Bedarfe bzw. Zugangsmöglichkeiten und sichert die Finanzierung. Dabei sollten folgende Bausteine (schrittweise) berücksichtigt werden.

- Abbau von Zugangsbarrieren: **Schulgeldfreiheit für alle Auszubildenden** in der Kinder- und Jugendhilfe – unabhängig von der Schulart, Alter der Auszubildenden sowie Qualifikationstyp und -gefüge.
- Gezielte **Ansprache von jungen Schulabsolvent*innen in Europa** (z. B. Italien, Spanien, Griechenland, Polen), die bei Nachweis über Sprachniveau B2 im Land Brandenburg eine aus Landesmitteln finanzierte Ausbildung/ Studium Erzieher/ Soziale Arbeit absolvieren können. Die Ausbildung/Studium ist kostenlos, die Auszubildenden/Studierenden bekommen eine entsprechende Ausbildungsvergütung und verpflichten sich mehrere Jahre nach der Ausbildung/Studium in einer Einrichtung im Land Brandenburg tätig zu sein. Sollten sie die Ausbildung abbrechen oder nicht anschließend mehrere Jahre ein Arbeitsverhältnis im Land Brandenburg begründen, ist die Ausbildungsvergütung zurückzuzahlen. Die Zielgruppe ist gezielt vor Ort in ihren Heimatländern anzusprechen. Die rechtlichen Möglichkeiten wären hier vorab zu prüfen.
- Es ist angesichts der hohen Bewerber*innenzahl und den geringen verfügbaren Plätzen dringend der begonnene und derzeit stagnierende **Ausbau von Studienplätzen für den Bereich der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Entwicklung (FBBE)** sowie für den **Bereich der Sozialen Arbeit** fortzuführen. Nur so kann mit dem hohen Bedarf an einem hohen Qualifikationsniveau Schritt gehalten werden. Anzuregen sind auch Maßnahmen, um Absolvent*innen nach Abschluss ihres Studiums gezielt im Brandenburger Arbeitsmarkt zu halten.
- Um die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber anderen dualen Studiengängen in der Sozialen Arbeit zu erhalten, muss ein Landesprogramm auch die Möglichkeit für die Inanspruchnahme von dualen Studiengängen der FBBE und Sozialen Arbeit sicherstellen.
- Mit den vorgeschlagenen Maßnahmen muss ferner der **Ausbau von Fachschulplätzen** korrespondieren.
- Dabei sollte verstärkt die **Möglichkeiten der tätigkeitsbegleitenden Ausbildung sowie der vergüteten dualorientierten/praxisintegrierten Erzieher*innenausbildung** in den Fokus rücken. Zur Beförderung des notwendigen Ausbaus von Praxisplätzen hier ein Landesprogramm anzuregen, über welches

Ausbildungsvergütung und Praxisanleitung finanziert werden²: Landesseitig sind die rechtlichen und strukturellen Voraussetzungen zu schaffen, um diesen Ansatz in das Regelsystem zu überführen³.

- In diesem Zusammenhang ist die Ausweitung von arbeitsfeldfokussierten Ausbildungen zu prüfen, die mit einer Gleichwertigkeitsanerkennung einhergehen und durch Ausbildungsinhalte und entsprechenden Praxiseinsätze Voraussetzungen zur Durchlässigkeit in andere Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe schaffen.
 - Entsprechende Modellprojekte ermöglichen es, die Wirkungen sowie möglicherweise auch nicht-intendierten Nebenwirkungen zu beobachten.
- Parallel dazu sind die Fachschulen und Ausbildungsträger durch ein Landesprogramm zu unterstützen, um uneingeschränkt den auszubildenden Erzieher*innen eine angemessene **Ausbildungsvergütung** zahlen zu können.
 - Entsprechende **Modellprojekte zur Etablierung von Ausbildungsverbänden** gehören hier ebenso dazu.
 - **Praxisbegleitung muss für alle Berufseinsteiger*innen in sämtlichen Arbeitsbereichen der Kinder- und Jugendhilfe gesichert werden** – nur so lässt sich die Attraktivität im Sinne von Qualifizierungsqualität steigern und gewährleisten, dass Lernort Praxis für ein hohes Qualifizierungsniveau sorgen kann. Insofern sind die Möglichkeiten zur **Ausweitung des Modells Anleitungsstunden für Praxisanleiter*innen** ebenso zu prüfen wie die Möglichkeiten einer („quotierten“) **Freistellung von Leitungskräften**, die letztlich in der Verantwortung für die Personalgewinnung und -entwicklung stehen.
 - Für die **Kindertagesbetreuung** sollten zur Stärkung von Praxiserfahrung **vergütete Praktika** ermöglicht werden, wobei die Praktikazeiten nicht auf das notwendige pädagogische Personal angerechnet werden. Vielmehr ist anerkannt, dass eine gute Praxisbegleitung notwendig ist und dies als Maßnahme der Fachkraftgewinnung und nicht als Entlastung der Einrichtung zu verstehen ist.
 - Zur Attraktivitätssteigerung in den **Kindertagesstätten** braucht es auch Anreize für Fachkräfte mit akademischer Qualifikation, auch in den Einrichtungen und nicht nur im Sinne von Leitungskräften zu arbeiten. Daher erscheint auch eine **Verständigung über qualifikationsabhängige Faktoren der Vergütung** sinnvoll.

Ergänzend zu den in ein Landesprogramm aufzunehmenden Ansätzen, wurden weitere notwendige Maßnahmen identifiziert:

- Die Potenziale akademischer Ausbildungsgänge sind auch die Leitungskräfte in den Kindertagesstätten stärker zu nutzen. Die Öffnung, d.h. **Anerkennung für andere akademische Professionen (z.B. mit betriebswirtschaftlicher Ausrichtung) für Kita-Leitungskräfte** – verbunden mit zeitlichen Vorgaben zur tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung – ist nicht nur ein Weg, zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen, sondern kann einen erheblichen Beitrag zur Qualitätsverbesserung leisten und neue Perspektiven in die Einrichtungen zu bringen.
- Zugleich braucht es einer **Verständigung über Verfahren zur Anerkennung zuvor erworbener Kompetenzen**. Ziel sollte die Etablierung eines Modells sein, mit dem Kompetenzen, Kenntnisse und Erfahrungen aus der bisherigen Berufs- und Bildungslaufbahn erkannt werden, damit Personen, die einen berufsbildenden FBEE-Abschluss bzw. den Abschluss Soziale Arbeit erlangen möchten, während ihres Ausbildungsgangs dieselben Kompetenzen nicht erneut nachweisen müssen. In diese Überlegungen sollten auch Durchlässigkeiten für Tätige mit FSJ- oder BFD-Erfahrung sowie ehrenamtliche Kräfte mitgedacht werden.

² Finanzierung entlang arbeitsfeldspezifischer Größeneinheiten, wie z.B. für jeweils einen Auszubildendenplatz je Wohngruppe in den stationären Hilfen zur Erziehung.

³ siehe JFMK (2019): Beschluss der Jugend- und Familienministerkonferenz am 16./17. Mai 2019 in Weimar zu TOP 7.2 (Fachkräftegewinnung – Stärkung der vergüteten praxisintegrierten Ausbildung).

- Im Zusammenhang mit Reformen der Kita-Finanzierung und/oder der Personalverordnung ist die regelhafte Anerkennung von **Gehaltszulagen bei Übernahme von ausgewählten Funktionen und besonderen Aufgaben** sicherzustellen.

Ausblick - Weitere Diskussionsimpulse

Neben den genannten Empfehlungen inhaltlicher Art soll dieser kurze Ausblick aufzeigen, in welchen Bereichen weiterer Diskussionsbedarf besteht, da sie ebenfalls Potenzial für einen Beitrag zur Fachkräftegewinnung in der Kinder- und Jugendhilfe und damit Potenzial zur Aufnahme in eine Landestrategie haben.

- Da für die Gewinnung und die Bindung von pädagogischen Fachkräften die Arbeitsbedingungen **in den Kindertageseinrichtungen** von großer Bedeutung sind, ist zu überlegen, inwiefern **bedarfsangepasste Betreuungsschlüssel** verbindlich festgelegt werden sollten, die nicht nur nach dem Alter der Kinder bestimmt sind, sondern sich auch in einem gewissen Maße nach dem Bedarf und den Merkmalen des Personals (Qualifikationen) und der Kinder (individuelle Bedarfslage) richten.
- Diesbezüglich sind auch für das Arbeitsfeld der Erzieherischen Hilfen arbeitszeitgesetzkonforme Betreuungsschlüssel zu finanzieren.
- Eine **von Beginn an begleitende Evaluation der Maßnahmen** wird als äußerst sinnvoll angesehen. Die fachliche Begleitung sollte durch den LKJA erfolgen.
- Angeregt wird ferner, die Verknüpfung von Lernort (Hoch)Schule und Lernort Praxis zu fördern. Dies kann z.B. durch eine Weiterentwicklung der **Kompetenzorientierung in der Ausbildung und im Studium** erfolgen.
- Wir brauchen ferner eine Verständigung, darüber was wir im Land Brandenburg unter dem **Begriff der multiprofessionellen Teams für die einzelnen Arbeitsfelder** verstehen⁴. Insofern sind arbeitsfeldspezifische Arbeitsgruppen zu etablieren, die sich konkreten Fragestellungen widmen.
- Für die Hilfen zur Erziehung auf regionaler Ebene könnte in enger Kooperation des Leistungsträgers mit den Leistungserbringern das Portfolio der Angebote auf den konkreten Bedarf hin überprüft und angepasst werden.
- Für den **Bereich der Jugend(sozial)arbeit** ist zu prüfen, inwieweit bestehende Finanzierungsstrukturen verlässlicher gestaltet werden können, um die zuwendungsbedingte Befristung von Arbeitsverhältnisses zu vermeiden. Förderungen von Landes- und kommunaler Ebene müssen eine tarifgerechte Bezahlung der Mitarbeiter*innen ermöglichen. Eine Dynamisierung der Förderungen hinsichtlich zu erwartender Tarifsteigerungen ist daher notwendig.

Abschließend empfehlen wir mit allen relevanten Akteuren zu diskutieren, ob und wie alle personalrelevanten Verordnungen für die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe künftig in einem **modernisierten Ausführungsgesetz des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (AG KJHG)** aufgehen sollen.

Impressum

Herausgeber:

Landes-Kinder- und Jugendausschuss

----- Geschäftsstelle -----

Heinrich-Mann-Alle 107

14473 Potsdam

www.mbjis.brandenburg.de

Juni 2020

⁴ Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2016): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Implementierung und Ausgestaltung multiprofessioneller Teams und multiprofessionellen Arbeitens in Kindertageseinrichtungen. S. 10 ff.. Veröffentlicht unter <https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2016/dv-34-14-multiprofessionelle-teams.pdf> [letzter Zugriff: 28.06.2019]