

Vorlage Nr. 15/646

öffentlich

Datum: 11.11.2021
Dienststelle: Fachbereich 42
Bearbeitung: Frau Borggräfe

Landesjugendhilfeausschuss 25.11.2021 Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Fachkraftgebot und Personalbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Eingliederungshilfe

Kenntnisnahme:

Die Vorlage Nr. 15/646, über das Fachkraftgebot und den Personalbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Eingliederungshilfe, wird zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
---	-----------------------------------

Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
---	-----------------------------------

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

B a h r - H e d e m a n n

Zusammenfassung

Angesichts wachsender Herausforderungen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe - wie dem anhaltenden Ausbau der Kindertagesbetreuung, neuen Leistungstatbeständen, die durch das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz, insbesondere die Verbesserungen im Kinderschutz und der Rechtsanspruch auf den Ganzttag für Kinder im Grundschulalter geschaffen worden sind - wird ein weiterer Personalzuwachs in den kommenden Jahren erforderlich.

Statistiken zum Fachkräftebedarf haben die verschärfte Situation in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe schon vor einigen Jahren aufgezeigt, wie das Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) 2018 anschaulich verdeutlicht. Zusätzlich hat die Corona-Pandemie zu zumindest zeitlichen Abwanderungen aus dem Arbeitsfeld geführt.

Durch fehlende Fachkräfte verschärft sich die Situation und eine adäquate Begleitung, Betreuung und Versorgung von Kindern und Jugendlichen wird deutlich erschwert.

Für die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe können unterschiedliche rechtliche Vorgaben und Unterschiede im Ausmaß des Personalbedarfs festgestellt werden. Zu unterscheiden gilt es dabei einerseits in die Felder, die der Aufsicht des LVR-Landesjugendamtes gemäß § 45 SGB VIII unterliegen und andererseits in jene Felder, für die das LVR-Landesjugendamt Fachberatung gemäß § 85 Abs. 2 SGB VIII anbietet. Auch der Personalbedarf in der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche muss zur Darstellung der Gesamtsituation Berücksichtigung finden.

Um dem Fachkräftebedarf zu begegnen werden Maßnahmen von unterschiedlichen Akteur*innen¹ und auf unterschiedlichen Ebenen initiiert.

Während auf der Ebene der Ausbildungsstätten ein Zuwachs der Ausbildungskapazitäten vorgenommen wird, hat die Landesregierung beispielsweise eine Personal- und Qualifizierungsoffensive für den Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder realisiert.

Eine Anstrengung aller beteiligten Akteur*innen ist erforderlich, damit fachliche Standards auch zukünftig gesichert bleiben und die (partielle) Reduzierung oder Schließung von Angeboten verhindert werden kann.

¹ Mit der Verwendung des Gender*Sterns möchten wir alle Menschen ansprechen, selbstverständlich auch diejenigen, die sich nicht in die Geschlechterkategorien „weiblich“ und „männlich“ einordnen können oder möchten.

Begründung der Vorlage Nr. 15/646

Fachkraftgebot und Personalbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Eingliederungshilfe

1. Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe	3
1.1. Rechtliche Grundlagen – Fachkräftegebot	3
1.2. Problembeschreibung – Erkenntnisse zum Personalbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe.....	4
2. Fachkraftgebot und Personalbedarf in den Feldern, die der Aufsicht des Landesjugendamtes unterliegen	5
2.1. Tagesbetreuung für Kinder	6
2.2. (teil-) stationäre Hilfen zur Erziehung	7
3. Fachkraftgebot und Personalbedarf in den weiteren Feldern der Kinder- und Jugendhilfe	9
3.1. Offene Kinder- und Jugendarbeit	10
3.2. Soziale Dienste	10
3.3. Ganztagsbildung / Ganztagsförderung für Kinder im Grundschulalter	11
3.4. Schulsozialarbeit	11
3.5. Weitere Felder der Kinder- und Jugendhilfe.....	12
4. Personalbedarf in der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche, gesetzliche und fachliche Vorgaben	13
4.1. Heilpädagogische Leistungen in Kindertageseinrichtungen	13
4.2. Übergangsregelung nach Inkrafttreten des Landesrahmenvertrages	14
5. Bestehende und geplante Angebote des LVR Berufskollegs Düsseldorf	14
5.1. Schulische Angebote des LVR Berufskollegs	15
5.2. Außerschulische Angebote	16
5.3. Kooperation mit Arbeitsagenturen im Rheinland	16
5.4. Geplante Angebote des LVR-Berufskollegs Düsseldorf	17
6. Maßnahmen der Landesregierung	18
6.1. Personal- und Qualifizierungsoffensive der Landesregierung für den Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder	18
6.2. Ausbau der Studienplätze Sozialpädagogik für das Lehramt an Berufskollegs ...	19
6.3. Anpassungen der Personalverordnung, Senkung von Standards	19
7. Resümee	20

1. Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe

Die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe stehen vor wachsenden Herausforderungen durch einen anhaltend hohen Fachkraftbedarf. Der kontinuierliche Ausbau der Kindertagesbetreuung, neue Leistungstatbestände, die durch das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz, insbesondere in Hinblick auf die Verbesserungen im Kinderschutz und des Rechtsanspruchs auf den Ganzttag für Kinder im Grundschulalter geschaffen worden sind, erfordern einen weiteren Personalzuwachs in den kommenden Jahren. Die Corona-Pandemie hat zusätzliche Bedarfe bei jungen Menschen und ihren Familien hervorgerufen (siehe Vorlage Nr. 15/395), denen pädagogisch begegnet werden muss. Gleichzeitig ist aus dem Beratungskontext des Landesjugendamtes erkennbar, dass im Zuge der Pandemie ein (temporärer) Ausfall von Fachkräften durch Vorerkrankungen, Erkrankungen und andere Risikofaktoren zu verzeichnen ist.

1.1. Rechtliche Grundlagen – Fachkräftegebot

Der Einsatz von Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe als wesentliche Qualitätsvoraussetzung ist in § 72 SGB VIII normiert. Diese Regelung wurde durch das Gesetz zur Neuordnung des Kinder- und Jugendhilferechts (Kinder- und Jugendhilfegesetz – KJHG) v. 26.6.1990 eingeführt und gilt seitdem in unveränderter Form.

Sie hat Bedeutung für alle Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe und soll neben einer hohen Qualität, den Schutz von Kindern, die im Bereich der Jugendhilfe betreut und gebildet werden, sicherstellen.

Die Vorschrift gewährleistet, dass Träger der öffentlichen Jugendhilfe (Jugendämter und Landesjugendämter) hauptberuflich nur Fachkräfte beschäftigen. Eine Fachkraft ist dabei eine Person, die sich für die jeweilige Aufgabe nach ihrer Persönlichkeit eignet und über eine dieser Aufgabe entsprechende Ausbildung verfügt. In der Regel sollen leitende Funktionen gem. § 72 Abs. 2 SGB VIII nur Fachkräften übertragen werden. Darüber hinaus ist gem. § 72 Abs. 3 SGB VIII eine kontinuierliche Fortbildung und Praxisberatung unerlässliche Voraussetzung für den Erhalt und die Fortentwicklung der Qualifikation der Mitarbeitenden.

Der Gesetzgeber sieht in der „Beschäftigung von Fachkräften eine wesentliche Voraussetzung für eine qualifizierte Jugendhilfe“, vgl. BR-Drs. 503/89, 94.

Auch wenn § 72 SGB VIII nicht unmittelbar für freie Träger der Jugendhilfe gilt, so wird durch zahlreiche Vorschriften der Einsatz von qualifiziertem Personal auch dort gewährleistet. Nach § 74 Abs. 1 Nr.1 SGB VIII setzt die finanzielle Förderung freier Träger grundsätzlich das Einhalten von fachlichen Standards voraus.

Gem. § 74a SGB VIII i.V.m. § 32 Abs. 3 Nr. 5 des Gesetzes zur Frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz – KiBiz) ist die Gewährleistung von Personalstandards Voraussetzung der finanziellen Förderung für Kindertageseinrichtungen in NRW. Weiterhin werden fachliche Standards durch Vereinbarungen nach § 78b sowie § 22a Abs. 5 SGB VIII gesichert.

Auch dürfen als freie Träger gem. § 75 Abs. 1 Nr. 3 SGB VIII nur solche anerkannt werden, welche die fachlichen Voraussetzungen erfüllen.

In diesen Fällen wird ein vorgelegtes Personalkonzept an den Standards nach § 72 Abs. 1 SGB VIII zu messen sein.

Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sind für die Erfüllung dieser Aufgaben darauf angewiesen, dass dafür gesorgt ist, dass ausreichend qualifiziertes Personal sowohl auf Fachschul- als auch auf Hochschulniveau ausgebildet wird. Insoweit ist zu beachten, dass die Gestaltung des Bildungssystems laut Grundgesetz in der Zuständigkeit der Länder (Kulturhoheit) liegt. Da die Überprüfung und Einhaltung des Fachkräftegebotes einerseits und die Gewährleistung von Ausbildungskapazitäten in der Jugendhilfe andererseits bei unterschiedlichen Akteuren liegt, kann nur in deren Zusammenspiel eine qualitativ adäquate Betreuung umgesetzt und ausgebaut werden.

1.2. Problembeschreibung – Erkenntnisse zum Personalbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe

Das Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) aus dem Jahre 2018 hat an Aktualität nicht verloren. Es beschreibt den Fachkraftmangel sehr eindringlich mit dem nach wie vor deutlichen Mehrbedarf an qualifizierten pädagogischen Personal in der Kinder- und Jugendhilfe ².

Ein Blick in ausgewählte Arbeitsfelder:

Bis Mitte der 2020er Jahre prognostiziert die AGJ für das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit einen zusätzlichen Personalbedarf in Höhe von 21.500 Fachkräften.

Auch im Arbeitsfeld der Hilfen zu Erziehung muss eine Fachkraftlücke geschlossen werden: „Für die Mitte der 2020er Jahre kann man davon ausgehen, dass der Bedarf an Fachkräften in den Hilfen zur Erziehung bei den heute vorhandenen rund 102.500 Beschäftigten liegt. Allerdings ist noch zu berücksichtigen, dass von heute bis Mitte der 2020er Jahre rund 16.000 Fachkräften altersbedingt ausscheiden.“ (AGJ 2018, 3f.)

Eine Prognose für den zukünftigen Personalbedarf in den Allgemeinen Sozialen Diensten ist laut Positionspapier der AGJ schwierig. Feststellen lässt sich jedoch, ein zu erwartendes altersbedingtes Ausscheiden von etwa 2.800 Fachkräften bis Mitte der 2020er Jahre.

Auch für das Arbeitsfeld der ganztägigen Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern im Grundschulalter kann vor dem Hintergrund unterschiedlicher Angebotsformen in den Ländern und der geplanten Umsetzung eines Rechtsanspruches keine abschließende Prognose erstellt werden (AGJ 2018, 4).

Allein für die Kindertagesbetreuung ist bereits vor drei Jahren ein Personalmehrbedarf von 330.000 Fachkräften „bei Umsetzung von bislang nicht erfüllten Elternwünschen nach einem Betreuungsplatz und bei Beachtung demografischer Veränderungen bis 2025 vorhergesagt. Dieser Wert steigt auf bis zu 600.000 pädagogische Fachkräfte an, wenn

² www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2018/Dem_wachsenden_Fachkräftebedarf_richtig_begegnen.pdf

zusätzlich über eine verbesserte Personalausstattung die Qualität der Angebote gesteigert werden soll" (AGJ 2018, 2).

Das Fachkräftebarometer „Frühe Bildung 2021" des Deutschen Jugendinstitutes (DJI) belegt die benannten Entwicklungen zum Fachkräftemangel (vgl. DJI 2021, 20ff). Hier wird in der Vorausberechnung bis 2030 zum künftigen Personalbedarf in der Kindertagesbetreuung deutlich, dass

- unter demografischen Gesichtspunkten in Westdeutschland „ein weiterer Ausbau an Plätzen für Kinder vor dem Schuleintritt notwendig sein wird" (DJI 2021, 158);
- bei der Altersgruppe der Dreijährigen bis zum Schuleintritt „deutschlandweit in den nächsten Jahren bis zu 280.000 zusätzliche Plätze geschaffen werden, bevor sich der Bedarf demografisch bedingt abschwächt" (DJI 2021, 161);
- bereits ohne Personalersatzbedarfe „bis 2030 in Westdeutschland für die Betreuung der unter Dreijährigen bis zu 100.000 zusätzliche Personen benötigt werden. In Ostdeutschland wären es höchstens 1500" (DJI 2021, 162);
- sich für die Dreijährigen bis zum Schuleintritt „allein aufgrund der benötigten Plätze bis 2030 in Westdeutschland ein Mehrbedarf von bis zu 34.000 Personen ergibt, während sich in Ostdeutschland ein Minderbedarf von bis zu 5200 Personen abzeichnet" (DJI 2021, 163).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass laut des Fachkräftebarometers bis 2030 „in der westdeutschen Kindertagesbetreuung bis zu 250.000 Personen benötigt werden, um zum einen ein bedarfsdeckendes Angebot zu sichern und zum anderen personelle Ausstiege zu kompensieren" (DJI 2021, 166)

Da Fachschulausbildungen und Studiengänge in der Regel generalistisch angelegt sind, muss eine Berechnung des Personalbedarfs für die gesamte Kinder- und Jugendhilfe sowie angrenzende Handlungsfelder wie die Eingliederungshilfe und das schulische Bildungswesen, die ebenfalls Personal aus diesen Berufsgruppen benötigen, erfolgen.

2. Fachkraftgebot und Personalbedarf in den Feldern, die der Aufsicht des Landesjugendamtes unterliegen

Die Landesjugendämter haben im Rahmen des Betriebserlaubnisverfahrens für die Tageseinrichtungen für Kinder und die (teil-)stationären Einrichtungen die personellen Voraussetzungen in den Blick zu nehmen und zu überprüfen, vgl. § 45 Abs. 2 Nr. 1 SGB VIII, wobei aufgabenspezifische Ausbildungsnachweise zu berücksichtigen sind.

In der Rechtsprechung ist hinsichtlich dieser Prüfung anerkannt, dass der Betreuung durch geeignete Kräfte eine zentrale Bedeutung für die Gewährleistung des Kindeswohls zukommt, vgl. OVG NRW, Beschluss vom 27. November 2007 – 12 A 4697/06 –, juris, Rn. 46. Diese Prüfaufgabe ist für die Landesjugendämter aus Gründen des Kinderschutzes mit hoher Priorität versehen. Die Jugendämter ihrerseits haben aufgrund der Gesamtverantwortung für die örtliche Ebene, ebenfalls darauf zu achten, dass eine dem Bedarf entsprechende Anzahl an Fachkräften eingesetzt wird, vgl. § 79 Abs. 3 SGB VIII.

2.1. Tagesbetreuung für Kinder

Laut § 28 Abs. 1 KiBiz sollen in Kindertageseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen sozialpädagogische oder weitere Fachkräfte und Ergänzungskräfte eingesetzt werden, wobei die pädagogische Arbeit vom Einsatz sozialpädagogischer Fachkräfte geprägt sein muss.

Auf Landesebene wird das Fachkräftegebot für den Bereich der Kindertageseinrichtungen in der *Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel (Personalverordnung) vom 4. August 2020 auf Grund des § 54 Absatz 2 Nummer 8 KiBiz* konkretisiert. Den Landesjugendämtern kommt hierbei, neben der Prüfung der Qualifikation, die wichtige Aufgabe der Ausnahmeregelung nach Einzelfallprüfung zu.

Im Rahmen der Personalbemessung muss ein Träger die personelle Mindestausstattung entsprechend § 36 Abs. 4 Kinderbildungsgesetz NRW (KiBiz) vorhalten. Die personelle Mindestausstattung setzt sich zusammen aus festgelegten Mindestkontingenten von Leitungs-, Fachkraft-, und Ergänzungskraftstunden. Diese sind in den §§ 28 und 29 KiBiz festgelegt.

Wenn es nicht möglich ist, diese Personalkraftstunden sicherzustellen, greift die Meldepflicht nach § 47 SGB VIII und der Träger ist aufgefordert, geeignete Maßnahmen zu ergreifen. In der Regel werden vakante Stellen ausgeschrieben und ein Bewerberverfahren angestoßen. Kurzfristig können Träger unterschiedliche organisatorische Lösungen, wie die Umstrukturierung von pädagogischen Angeboten, wenn vorhanden, die Nutzung einer Vertretungskraft aus einem Vertretungspool, die Aufstockung von Stunden von bereits beschäftigtem Personal oder die Anordnung von Mehrarbeitsstunden den Ausfall kompensieren. Auch eine Ausnahme nach § 45 SGB VIII für eine Kraft zur Sicherung der Aufsichtspflicht kann beim Landesjugendamt beantragt werden (nähere Informationen zum Meldeverfahren nach § 47 SGB VIII und der Erteilung der Ausnahmegenehmigung siehe Vorlage Nr. 15/215).

Greifen diese Lösungen nicht, ist der Träger angehalten, zur Abwendung einer Kindeswohlgefährdung (z.B. durch eine nicht gewährleistete Aufsichtspflicht) sein Betreuungsangebot anzupassen. Zur Unterstützung der Träger haben die Landesjugendämter eine Aufsichtsrechtliche Grundlage zum Umgang mit personellen Unterbesetzungen in Kindertageseinrichtungen erarbeitet.

Eine quantitative Auswertung der Meldungen nach § 47 SGB VIII nach dem Meldegrund (z.B. Personalausfall) ist im LVR-Landesjugendamt aufgrund des derzeit genutzten EDV Programms nicht möglich.

Dennoch ist aus Beratungskontexten ersichtlich, dass diese Meldungen steigend sind. So erfolgen täglich mehrfache Meldungen, die eine personelle Unterbesetzung beinhalten und als Konsequenz die Reduzierung des Betreuungsangebotes zur Folge haben (Reduzierung der Betreuungszeit am Tag oder (Teil)-Schließungen von Gruppen oder der gesamten Einrichtung).

Als Gründe für die Meldung der Unterschreitung der personellen Mindestausstattung sind Langzeit erkrankte Mitarbeitende, kurzfristige Krankheitsausfälle, Beschäftigungsverbote oder vakante Stellen, die nicht wiederbesetzt werden können zu nennen.

Auffällig ist, dass neben der Zunahme der Meldungen auch die Dauer der getroffenen Maßnahmen deutlich zunehmen. Begründet wird dies durch die Tatsache, dass die Träger der Tageseinrichtung den eigentlich nach § 28 Abs. 1 formulierten personellen Spielraum

für Personalausfälle nicht mehr haben und sie diesen auch nicht aufbauen können. Die flächendeckende und trägerunabhängige Rückmeldung dazu ist, dass der Arbeitsmarkt für pädagogische Fachkräfte „leer gefegt“ ist.

Die Träger von Tageseinrichtung haben darüber hinaus erkannt, dass im Bereich der Ausbildung bereits frühzeitig eine Bindung von Fachkräften an eine Trägerschaft oder eine bestimmte Einrichtung erreicht werden kann. Die Wahrnehmung der Mitarbeitenden in den Teams der Aufsicht und Beratung ist, dass viele Einrichtungen inzwischen Ausbildungsbetriebe sind und auf diese Weise versuchen mittel-, bis langfristig Personal zu finden und zu binden. Allerdings ist die Fluktuation von Mitarbeitenden ebenfalls sehr hoch, da der Arbeitsmarkt derzeit jederzeit einen Wechsel für Fachkräfte ermöglicht. Das Abwerben von Mitarbeitenden zwischen verschiedenen Trägerschaften durch unterschiedliche Anreize ist eine neue Dynamik, die ebenfalls berichtet wird.

Die Beratungsanfragen zu dieser Thematik nehmen stetig zu und machen den Druck, den die Akteure vor Ort haben deutlich. Oftmals geht es um den Wunsch nach Ausnahmeregelungen außerhalb der Personalverordnung, die allerdings von den Mitarbeitenden nur in einem sehr eingeschränkten Rahmen ermöglicht werden können (Ausnahme nach § 45, Kraft zur Sicherung der Aufsichtspflicht). Ein weiterer Punkt, der in direktem Zusammenhang mit fehlenden Fachkräften zu nennen ist, ist die nicht vollständige Inbetriebnahme neuer Plätze in Tageseinrichtungen. Inzwischen ist es der Regelfall, dass neu geschaffene Einrichtungen sukzessive über Monate hinweg den Betrieb aufbauen und immer nur die Belegung anbieten, die sie auch personell hinterlegen können. Folge ist ein teilweiser Leerstand von fertiggestellten und ausgestatteten Gruppeneinheiten in Neubauten.

Mit Sorge wird von den Mitarbeitenden im Team Aufsicht und Beratung auch die Zunahme der Meldungen Kindeswohlgefährdender Ereignisse nach § 47 SGB VIII durch nicht adäquates pädagogisches Handeln der Fachkräfte beobachtet. Ob es hier einen Zusammenhang mit den personellen Engpässen in den Einrichtungen gibt, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden, sollte aber bei zukünftigen Betrachtungen nicht außer Acht gelassen werden.

2.2. (teil-) stationäre Hilfen zur Erziehung

Anders als für den Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder gibt es für die (teil-) stationären Hilfen zur Erziehung keine Konkretisierung zum Personaleinsatz auf Landesebene.

Die Abteilung 43.30 handelt daher in Fragen des Personaleinsatzes auf Grundlage der folgenden Dokumente, die im Anhang beigefügt sind:

- 1) Die Fachkräfteregelung zur Anerkennung von praxisintegrierten/dualen Ausbildungs- bzw. Studiengängen
- 2) Die Aussagen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (BAGLJÄ) zum Fachkräftegebot
- 3) Die Notwendigkeit der staatlichen Anerkennung bei Berufsgruppen nach dem SobAG NRW

Ergänzend zu diesen Handlungsweisen gegenüber Personen mit einer grundständigen sozialpädagogischen Ausbildung besteht seit 2016 die sog. „interne Stelle SonderEignungsprüfung (SEP)“. Diese Stelle prüft im 4-Augen-Prinzip gemeinsam mit der regional zuständigen Fachberatung

1. Einzel- bzw. Ausnahmegenehmigungen
2. Ausbildungen bzw. Studiengänge zur Eignung und Genehmigung als pädagogische Fachkraft im Kontext der (teil-) stationären Jugendhilfe.

Durch die Vielzahl von unterschiedlichen Studienabschlüssen sind die Nachfragen zur Eignung von spezialisierten Studiengängen durch Träger, Einrichtungen, Ausbildungsträger und Studierende selbst in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen. Die Sichtung und Prüfung der Inhalte sowie die Bearbeitung von Einzelfall- bzw. Ausnahmegenehmigungen bedeutet für alle Fachberater*innen in 43.30 neben dem normalen Arbeitsalltag einen hohen zusätzlichen Aufwand. Hinzu kommt eine notwendige Sach- und Fachkompetenz für diese Fachkräfteprüfung, die Aussagen und evtl. verwaltungsrechtliche Entscheidungen verfahrensrechtlich sicher macht. Die Bündelung dieser Aufgabe in einer Fachstelle sichert diese Fachkompetenz ab, garantiert die Einheitlichkeit der Entscheidungen und schafft für alle anderen Fachberater*innen eine Arbeitsentlastung.

Die inhaltliche Prüfung der Studiengänge orientiert sich an einem eigens entwickelten Verfahren mit Maßstäben, welche anhand der Expertise zur Anerkennungsfähigkeit von Ausbildungs- und Studiengängen von Frau Prof. Oelerich von der Bergischen Universität Wuppertal für die Landesjugendämter in NRW abgegeben wurde. Das Dokument ist ebenfalls angehängt.

Zur Anerkennung als pädagogische Fachkraft müssen im Studiengang mind. 120 Creditpoints in folgenden Kompetenzbereichen erworben worden sein:

- 1) Grundlagenwissen der Sozialen Arbeit/Sozialpädagogik/Erziehung
- 2) Institutionelle Kenntnisse (rechtliche Grundlagen, Handlungsfelder, usw.)
- 3) Adressatenbezogenes Wissen (Lebenslagen, Entwicklung, usw.)
- 4) Kontextwissen (Psychologie, Soziologie, usw.)
- 5) Professionelles Handeln (sozialpädagogische Methoden, usw.)
- 6) Reflexion (Reflexion des professionellen Handelns, Selbst-Evaluation, usw.)

Der Fachkräftemangel ist im Bereich der (teil-)stationären Hilfen deutlich zu spüren. Dies zeigt einerseits die erhöhte Anzahl von Fachkräfteprüfungen der SEP von ca. 3-5 Prüfungen pro Woche, was ca. 210 Ausnahme- bzw. Prüfanträgen von Trägern der stationären Jugendhilfe pro Jahr nur für das Rheinland entspricht.

Im Alltag der Fachberater*innen sind Meldungen gem. §47 SGB VIII aufgrund von mangelnder Personalausstattung in Angeboten an der Tagesordnung. In der Regel können diese im Rahmen der Beratung durch Vereinbarungen (wie z.B. nicht Nachbelegung freier Plätze) kurzfristig kompensiert werden.

Eine kurzfristige, aktuelle – nicht abschließende - Recherche im Arbeitsbereich ergab, dass es in den letzten 3 Jahren zu ca. 10 Schließungen von Betreuungsangeboten aufgrund von Fachkräftemangel kam. Ebenso wurden mit 5 Einrichtungen Absprachen zu einem vorübergehenden Aufnahmestopp getroffen, da zu wenig Fachkräfte vorhanden waren. 4 Einrichtungen meldeten zurück, dass sie aufgrund von Fachkräftemangel ein

Angebot nicht eröffnen konnten. Diese Zahl ist nicht repräsentativ, da die Zahl nicht eröffneter Betreuungsangebote und möglicher höherer Bedarfe nicht bekannt ist.

Zum Stichtag 14.10.2021 sind 15.415 pädagogische Fachkräfte für den (teil-)stationären Bereich gemeldet. Statistische Schwankungen können hier nicht ausgeschlossen werden. Der zukünftige zusätzliche Bedarf an Fachkräften kann an dieser Stelle nicht abgeschätzt werden. Zukünftig kann das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (kurz: KJSG) sowie auch der in Verhandlung befindliche Rahmenvertrag NRW (gem. §78f SGB VIII) Einfluss auf die Ausstattung der Angebote mit Fachkräften nehmen.

Insbesondere in den praxisintegrierten Ausbildungen zu Erzieher*innen und den dualen Studiengängen der Kindheitspädagogik besteht ein deutlicher Fokus auf den Bereich der Kindertagesstätten. Dies erschwert den freien Trägern der (teil-)stationären Jugendhilfe die Fachkräfteakquise.

Zudem sind die Jahre, in denen die Auszubildenden/Studierenden noch nicht auf den Betreuungsschlüssel angerechnet werden können, in der Regel durch die öffentliche Jugendhilfe nicht refinanziert. Die freien Träger sind dann gefordert die Ausbildungskosten bzw. Gehälter in den ersten Jahren selbst zu tragen oder keine Auszubildenden/Studierende dieser Bereiche zu beschäftigen.

Einige wenige öffentliche Träger der Jugendhilfe haben bereits Vereinbarungen mit freien Trägern über die Refinanzierung der ersten Ausbildungsjahre getroffen. In der Regel sind diese Jugendämter bereits selbst mit einem starken Fachkräftemangel konfrontiert und bereit „in Ausbildung vor Ort zu investieren“.

Ein weiteres Risiko für den (teil-)stationären Bereich wird darin gesehen, dass es kein landesparlamentarisch verabschiedetes Fachkräftegebot in NRW gibt. Das KiBiz NRW gibt, wie aufgezeigt, recht konkrete Maßstäbe für Fachkräfte und Nachqualifizierungsmöglichkeiten in den Kindertagesstätten vor.

Bundesweit gibt es Rechtsprechung, die Aussagen der Aufsichtsbehörden zu Fachkräften ohne parlamentarisch verabschiedete gesetzliche Grundlage in Frage stellt bzw. ablehnt. Das AG KJHG NRW trifft keine Aussagen zum Fachkräftegebot für (teil-)stationäre Maßnahmen. Die Landesjugendämter in NRW veröffentlichen bislang Empfehlungen, die gesetzlich verankerte Instrumente gem. §85 SGB VIII Abs. 2 Nr.1 i.V.m. §79a SGB VIII Satz 2 sind. Empfehlungen, Arbeitshilfen, aufsichtsrechtliche Grundlagen sowie Informationsbroschüren formulieren die Mindeststandards im Arbeitsfeld.

Es besteht das Risiko, dass bundesweit tätige Kanzleien ähnliche Urteile für das Land NRW anstreben, welche die bisherige Fachkräfteregelung aufweichen könnten.

3. Fachkraftgebot und Personalbedarf in den weiteren Feldern der Kinder- und Jugendhilfe

Das LVR-Landesjugendamt Rheinland bietet für eine Vielzahl weiterer Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe Fachberatung an. Diese sachliche Zuständigkeit liegt im § 85 Abs. 2 SGB VIII begründet. Neben Beratungsangeboten, werden hierbei auch Fortbildungsveranstaltungen und Arbeitshilfen als Form der Fachberatung realisiert. Erkenntnisse zu Besonderheiten des Personaleinsatzes in den jeweiligen Arbeitsfeldern können vor diesem Hintergrund im Folgenden dargestellt werden.

3.1. Offene Kinder- und Jugendarbeit

In Nordrhein-Westfalen gibt es ca. 2000 Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. 70% der Einrichtungen sind in freier Trägerschaft und 30 % in öffentlicher Trägerschaft. Beim Personaleinsatz geht die Vollzeitbeschäftigung zurück auf 41,5 % und die Beschäftigung von unter 19.25% steigt (Strukturdatenerhebung 2019).

Die Zunahme von Teilzeit Beschäftigung und die Vielfalt der tariflichen Eingruppierungen erfordert eine Auseinandersetzung über fachliche Standards, Qualifikation der Fachkräfte und Eingruppierungsmerkmale. Das Fachkräftegebot wird konsequent umgesetzt. 69 % der Fachkräfte verfügen über einen Abschluss in Sozialer Arbeit oder ist Erzieher*in.

Die öffentlichen Träger und die freien Träger sind häufig nicht in der Lage Fachkräfte gut für das Handlungsfeld vorzubereiten. Es fehlen z.B. Einarbeitungskonzepte oder Traineeprogramme. Das LVR Landesjugendamt Rheinland bietet seit Jahren Berufseinsteiger*innenseminare an, die innerhalb kürzester ausgebucht sind.

Es wird zunehmend schwieriger freie Stellen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit zu besetzen. Einerseits leidet das Handlungsfeld unter einem Imageproblem und andererseits sind die Rahmenbedingungen wie Arbeitszeiten (am Abend / am Wochenende) und die tarifliche Eingruppierung für Studienabgänger*innen nicht attraktiv. Erst wenn die Offene Kinder- und Jugendarbeit als attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen wird, mit einem hohen fachlichen Anspruch und entsprechenden Arbeitsplatzbedingungen, werden sich Studienabgänger*innen für dieses Handlungsfeld gewinnen lassen.

3.2. Soziale Dienste

Die (Allgemeinen) Sozialen Dienste der 186 Jugendämter in Nordrhein-Westfalen leisten für Kinder, Jugendliche und Familien sozialpädagogische Grundversorgung, insbesondere für Familien in belasteten oder krisenhaften Situation. Durch Beratungsangebote und die Gewährung von Hilfen unterstützen sie junge Menschen und Familien. Zudem nehmen sie den Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung gemäß § 8a SGB VIII wahr. Deshalb ist auch in Zeiten des Personal Mangels die Aufrechterhaltung der Aufgabenwahrnehmung unabdingbar sicherzustellen.

Nach der amtlichen Statistik sind die Sozialen Diensten das Arbeitsfeld mit dem höchsten Anteil an Fachkräften mit einem einschlägigen Hochschulabschluss in der Kinder- und Jugendhilfe. Dies liegt in den komplexen Anforderungen des Arbeitsfeldes begründet. Die personellen Ressourcen in NRW haben sich zwischen 2006 und 2018 fast verdoppelt auf 4.133 Vollzeitäquivalente (KomDat Heft 1/20). Dadurch hat sich zwar die Personalausstattung insgesamt verbessert, aber bezogen auf die von den Sozialen Diensten bearbeiteten Fälle zeigt sich insgesamt eine Zunahme von Fällen pro Vollzeitstellenäquivalent, was auf eine größere Arbeitsbelastung hinweist. Zudem scheiden seit dem Jahr 2010 zunehmend ältere und erfahrene Fachkräfte aus und Berufsanfänger*innen ein. Die Zunahme der Beschäftigten geht insbesondere auf junge Frauen zurück. Dieser Generationenwechsel stellt die Jugendämter vor große Herausforderungen bezüglich des Wissenstransfers und der Einarbeitung, die beträchtliche zeitliche Kapazitäten der Fach- und Leitungskräfte bindet. Die Leitungskräfte der Sozialen Dienste stellen zudem fest, dass die vorhandenen Stellen

häufig nicht vollbesetzt sind, da eine hohe Fluktuation besteht und - auch durch permanente Vertretungssituationen - krankheitsbedingte Ausfälle erfolgen. Neben der Notwendigkeit von Personalbemessungsverfahren wird deshalb auch zunehmend eine Berücksichtigung der Vakanzen durch eine überplanmäßige Besetzung (zum Beispiel eine rechnerische Personalausstattung von 115 %) befürwortet, etwa durch die Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe oder den Deutschen Verein.

Der insgesamt bestehende Fachkräftemangel führt allerdings bei den Jugendämtern zu Schwierigkeiten, überhaupt geeignete Fachkräfte zu finden – auch im Wettbewerb mit den Trägern der freien Jugendhilfe und anderen Bereichen der sozialen Arbeit. Viele Jugendämter haben bereits vielfältige Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung in den Sozialen Diensten entwickelt und umgesetzt. Doch auch diese Jugendämter beklagen zunehmend, dass sie kaum noch oder gar keine geeigneten Fachkräfte finden.

Wenn sich an dieser Situation nichts ändern wird, besteht die Gefahr, dass die Unterstützung von jungen Menschen und Familien sowie der Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung nicht mehr bedarfsgerecht und/oder nicht ausreichend fachlich kompetent wahrgenommen werden können.

3.3. Ganztagsbildung / Ganztagsförderung für Kinder im Grundschulalter

Die Qualifizierung von Mitarbeitenden im Ganztag an Grundschulen greift auf ein reichhaltiges und differenziertes Qualifizierungsangebot zu. Die qualitativen Grundlagen der Qualifikation haben sich hierbei auf „Zertifikatsebene“ etabliert. Unterhalb dieser Ebene gibt es sowohl auf kommunaler als auch überregionaler Ebene eine Vielzahl von Angeboten, mit dem Ziel, die Mitarbeitenden auf die Praxisanforderung vorzubereiten bzw. Handlungskompetenzen für die Praxis zu vermitteln.

Die Personalgewinnung erfordert eine enge und abgestimmte Zusammenarbeit zwischen dem Land, den Bildungsträgern/Ausbildungsorten, den Jobcentern, den Berufskollegs, den Anstellungsträgern und anderen potentiell Beteiligten. Ziele wären, ausreichend Ausbildungskapazitäten vorzuhalten sowie erweiterte Möglichkeiten für Quereinsteiger*innen zu schaffen. Die Träger müssen sich selbst weiterqualifizieren und Strategien ihres Personalmanagements ausbauen. Die beiden Landesjugendämter entwickeln dazu derzeit eine modulare Werkstatt zum Profil der Träger in der OGS.

Es stellt sich die grundsätzliche Frage, ob mit der Einführung eines Rechtsanspruchs auch ein „Fachkräftegebot“ umgesetzt wird. Der grundsätzliche Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften ist gegeben. Festzustellen ist, dass verschiedene Handlungsfelder auf Arbeitskräfte mit gleichen Interessenschwerpunkten zugreifen – vor einer Ausbildung, insbesondere aber im Zuge einer abgeschlossenen Ausbildung beispielsweise zur/zum Erzieher*in. Hier entstehen schon jetzt Konkurrenzen.

3.4. Schulsozialarbeit

Die Schulsozialarbeit ist in unterschiedliche Trägerstrukturen eingebunden. Sie wird nicht nur in der Trägerschaft des Landes durchgeführt, sondern zu einem wesentlichen Teil durch die verschiedenen Träger der Jugendhilfe. Daraus leiten sich unterschiedliche Rahmenbedingungen ab. Auch die strukturelle Einbindung sowie die Handlungs- und

Mitwirkungsmöglichkeiten der Schulsozialarbeit in Schule und in der Schulentwicklung werden dadurch beeinflusst. Um die Aufgaben und Zuständigkeiten für die Schulsozialarbeit besser zu koordinieren wird unter gemeinsamer Verantwortung des MSB und des MKFFI mit allen Beteiligten eine Konzeption erarbeitet.

Qualifikationsvoraussetzung für die Tätigkeit als sozialpädagogische Fachkraft an Schulen ist ein (Fach-) Hochschulstudium als Sozialpädagogin oder Sozialpädagoge bzw. Sozialarbeiterin oder Sozialarbeiter (Diplom, Master oder Bachelor) mit staatlicher Anerkennung bzw. ein gleichwertiger Studienabschluss.

Die öffentlichen Träger/Jugendämter müssen qualifiziert werden, die Koordination der Schulsozialarbeit in ihren Kommunen zu übernehmen.

Das Handlungsfeld der Schulsozialarbeit wird auch zukünftig für Fachkräfte interessant sein. Da aber mehr Fachkräfte in der Zukunft benötigt werden, wird es auch hier schwierig werden genügend Personal zu gewinnen.

Durch das Ministerium für Schule und Bildung (MSB), das MKFFI und die kommunalen Spitzenverbände wurde eine Förderrichtlinie für die Neuausrichtung der ehem. BuT-Schulsozialarbeitsmittel erarbeitet. Die Federführung lag beim MSB. Die Förderrichtlinie mit Datum vom 22.09.2021 ist von der Landesregierung / dem MSB veröffentlicht worden und bildet nun die neue Grundlage für diese Finanzierungssäule der Schulsozialarbeit.

Bei der Förderung handelt es sich entgegen anderslautender Vorankündigungen weiterhin nur um eine befristete Projektförderung. Durchführungszeitraum: 01.01.2022-31.07.2023 und dann maximal ein Schuljahr für nachfolgende Zeiträume. Die Richtlinie ist bis zum 31.07.2025 befristet. Das erschwert zweifelsohne die Gewinnung wie Bindung qualifizierten Personals

(<https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMV17-5796.pdf>).

3.5. Weitere Felder der Kinder- und Jugendhilfe

Der Fachkräftemangel ist auch im Verwaltungsbereich der Jugendämter seit Jahren deutlich zu spüren. Für die anspruchsvollen Aufgaben im Bereich der Vormundschaften, Beistandschaften, Wirtschaftliche Jugendhilfe, Unterhaltsvorschuss und die konsumtive und investive Förderung insbesondere im Bereich der Kindertagesbetreuung stehen häufig nur Quereinsteiger*innen mit nur unzureichender Aus- bzw. Vorbildung in den Verwaltungsverfahren zur Verfügung, die berufsbegleitend weitergebildet werden müssen.

Der seit wenigen Jahren zu verzeichnende Anstieg an Absolvent*innen kompensiert nicht die Anzahl der Renteneintritte und ein Aufgabenzuwachs in vielen Bereichen der Behörden verschlimmert die Situation und gegenseitige Konkurrenz.

4. Personalbedarf in der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche, gesetzliche und fachliche Vorgaben

Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) strukturiert die Eingliederungshilfe völlig neu und ist damit ein Meilenstein auf dem Weg, Menschen mit Behinderung³ eine umfassende und selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

Im Landesrahmenvertrag (§ 131 SGB IX) haben die Träger der Eingliederungshilfe und die Vereinigungen der Leistungserbringer auf Landesebene einheitlich festgelegt, wie die Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen nach § 125 SGB IX gestaltet werden sollen. Letztere werden abgeschlossen, um die einzelnen Eingliederungshilfeleistungen ab 2020 konkret umsetzen zu können. Der Landesrahmenvertrag regelt unter anderem die Inhalte der Vergütungsvereinbarungen, die Inhalte der Leistungsvereinbarungen, die Personalrichtwerte oder andere Methoden zur Festlegung der personellen Ausstattung und die Grundsätze und Maßstäbe für die Wirtschaftlichkeit und Qualität einschließlich der Wirksamkeit der Leistungen.

4.1. Heilpädagogische Leistungen in Kindertageseinrichtungen

Heilpädagogische Leistungen in Kindertageseinrichtungen sollen die Selbständigkeit der Kinder mit Behinderung erhöhen und ihre Gemeinschaftsfähigkeit und Entwicklung fördern. Hierzu gehören unter anderem:

- Sicherstellung der ganzheitlichen Förderung,
- Abwendung oder Milderung der (drohenden) Behinderung,
- Erhalt und Stabilisierung der vorhandenen Fähigkeiten,
- Förderung einer weitgehenden Unabhängigkeit von Unterstützung,
- Entwicklung des Kindes und Entfaltung seiner Persönlichkeit, auch durch Partizipation.

Die heilpädagogischen Leistungen in Kombination mit pädagogischen Leistungen in Tageseinrichtungen für Kinder setzen auf den Regelleistungen der Kindertageseinrichtungen auf, die als Maßnahme der Kindertagesbetreuung in den §§ 22, 23, 24, 45 ff. SGB VIII und in den entsprechenden Ausführungsgesetzen des Landes NRW geregelt sind. Diese Regelleistungen werden für Kinder mit und ohne Behinderung gleichermaßen gewährt.

Die Leistungen werden den Leistungsberechtigten zunächst einmal als "gepoolte Leistung" angeboten und möglichst als landeseinheitliche Basisleistung I an alle Kinder mit Behinderung gewährt. In diesem Kontext gibt es zwei verschiedene Modelle: Das Modell "Zusatzkraft" und das Modell "Gruppenstärkenabsenkung", um dem Träger einen Spielraum in der konzeptionellen Umsetzung zu ermöglichen.

Kern ist ein verbesserter Personalschlüssel je Kind mit Behinderung, der in beiden Modellen nahezu gleich ausgestaltet ist. Sofern die Basisleistung I im Einzelfall nicht ausreichend sein sollte, den individuellen Bedarf des einzelnen Kindes zu decken, können darüber hinaus weitere individuelle heilpädagogische Leistungen für Kinder mit Behinderung erbracht werden.

³ Wird im Folgenden von Menschen respektive Kindern mit Behinderung gesprochen, so ist davon auch immer eine etwaige drohende Behinderung im Sinne der gesetzlichen Definition des Behinderungsbegriffs mitumfasst.

4.2. Übergangsregelung nach Inkrafttreten des Landesrahmenvertrages

Die Umsetzung dieser Neuerungen war –auch unabhängig von der Corona-Pandemie– für alle Beteiligten mit Herausforderungen verbunden ist. Ziel der Überführung in die neuen gesetzlichen Bestimmungen war auch, den Standard der Personalverordnung in die Eingliederungshilfe zu übertragen. Nicht selten haben Träger Schwierigkeiten, wenn es darum geht, geeignete Fachkräfte gewinnen zu können, um die Anforderungen des KiBiz und der Eingliederungshilfe in ihren Kindertageseinrichtungen zu erfüllen.

Im Rheinland kommt hinzu, dass mit dem Landesrahmenvertrag über die Leistungen der Eingliederungshilfe erstmalig die Option eröffnet wird, das Modell Zusatzkraft zu wählen. Insofern bestehen in beiden Landesteilen historisch unterschiedlich gewachsene Strukturen und Bedingungen. Um diesen Schwierigkeiten zu Beginn des Umsetzungsprozesses und verschärft durch die Corona-Pandemie zu begegnen und das System der Eingliederungshilfe in den Kindertageseinrichtungen möglichst flexibel an die Gegebenheiten anpassen zu können, haben die Landschaftsverbände folgende Übergangsregelung für den Bereich der Eingliederungshilfe rückwirkend mit Wirkung ab August 2020 in Kraft treten lassen:

Träger von Kindertageseinrichtungen können in Einzelfällen –mit Zustimmung des Trägers der Eingliederungshilfe –anstelle von Fachkräften auch Ergänzungskräfte nach der Personalverordnung zum KiBiz und Nichtfachkräfte mit einer mindestens dreijährigen Berufserfahrung in der Eingliederungshilfe einsetzen (Basisleistung I und individuelle heilpädagogische Leistung).

An diese Übergangsregelung sind verschiedene Voraussetzungen geknüpft:

Es bedarf:

- eines formlosen Antrags mit Begründung, warum keine entsprechenden Fachkräfte für die Eingliederungshilfe gefunden werden konnte,
- einen Nachweis über die unternommenen Versuche (z.B. durch Belege/Rechnungen über Ausschreibungen) entsprechende Fachkräfte zu gewinnen,
- einer Stellungnahme über die Qualifikation der Übergangskraft (Urkunde bei Ergänzungskräften, bei Nichtfachkräften Lebenslauf und Zeugnisse)

Inwieweit diese Regelungen zu einer Verbesserung der Personalbesetzungen führen werden bleibt abzuwarten. Die Problematik des Fachkräftemangels ist Bestandteil der laufenden Gespräche der Arbeits- bzw. Unterarbeitsgruppen der Gemeinsamen Kommission, in denen die Vertragspartner des Landesrahmenvertrages –Freie Wohlfahrtspflege, Landschaftsverbände, Kommunale Ebene- vertreten sind.

5. Bestehende und geplante Angebote des LVR Berufskollegs Düsseldorf

Das LVR-Berufskolleg ist eine Fachschule des Sozialwesens gemäß § 124 SchulG NRW und wird wie das LWL-Berufskolleg als sonstige öffentliche Schule geführt. Bereits seit 1973 bildet das heutige LVR-Berufskolleg Fachkräfte für die Sozialpädagogik zunächst mit dem Schwerpunkt Heimerziehung aus. Dies an zwei Standorten: Düsseldorf und Bedburg-Hau. Anfangs wurde nur für die Einrichtungen des Landschaftsverbandes selbst, zwischenzeitlich für alle Mitgliedskörperschaften des LVR ausgebildet.

5.1. Schulische Angebote des LVR Berufskollegs

In den letzten Jahren hat das LVR-Berufskolleg weitere Ausbildungsgänge aufgebaut, mittlerweile werden die Ausbildungsgänge Heilpädagogik, Heilerziehungspflege und Sozialpädagogik angeboten, wobei in Bedburg-Hau ausnahmslos Heilerziehungspfleger*innen ausgebildet werden. Bei den genannten Ausbildungsrichtungen stehen am Ende staatlich anerkannte Ausbildungsabschlüsse auf dem DQR Niveau 6 – Bachelor Professional im Sozialwesen. Alle Ausbildungsgänge sind schulrechtlich vollzeitschulische Ausbildungen, welche jedoch schwerpunktmäßig in der praxisintegrierten Form angeboten werden. Das bedeutet, dass 90% der Studierenden des LVR-Berufskollegs neben der schulischen Ausbildung in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe bzw. Eingliederungshilfe im Rheinland beruflich tätig sind.

Die verschiedenen Angebote des LVR-Berufskollegs werden sehr gut nachgefragt, hinsichtlich der Studierendenzahl und der räumlichen Kapazität, insbesondere am Standort Düsseldorf ist das LVR-Berufskolleg voll ausgelastet. Im Schuljahr 2021/22 bilden sich die vollzeitschulischen Ausbildungsgänge wie folgt ab:

Ausbildungsrichtung	Gesamtanzahl	Männlich	Weiblich
Sozialpädagogik	243	87	156
Heilerziehungspflege	197	68	129
Heilpädagogik	46	6	40

Darüber hinaus werden aktuell die Aufbaubildungsgänge „Offener Ganztag“ und „Fachkraft für inklusive Bildung“ angeboten. Hierbei handelt es sich um schulische Weiterbildungsangebote, welche der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg, Anlage E (APO-BK) unterliegen. Es sind schulrechtlich gesehen teilzeitschulische Angebote. Diese Angebote müssen in einem Umfang von 600 Stunden angeboten werden, was für Fachkräfte in der Praxis wenig attraktiv ist, da in der Regel keine tariflichen Anreize seitens der Träger vorgehalten werden können.

Der Aufbaubildungsgang „Offener Ganztag“ setzt eine abgeschlossene Erzieher*innenausbildung voraus, die Schulleitung kann jedoch im Einzelfall davon abweichend entscheiden, wenn die sonstigen Voraussetzungen für die Fachschule gewährleistet sind. Die berufliche Praxis zeigt, dass wenig Erzieher*innen sich für diesen Aufbaubildungsgang interessieren, mehrheitlich sind die Interessent*innen Ergänzungskräfte. Der Aufbaubildungsgang „Offener Ganztag“ wird seit mehr als zehn Jahren in Kooperation mit dem LVR-Landesjugendamt angeboten. Die Nachfrage ist enorm, da es kaum ein vergleichbares Angebot für Ergänzungskräfte im Ganztag gibt. Vor diesem Hintergrund akzeptieren eine Vielzahl von Kommunen diesen Aufbaubildungsgang als Einstieg in eine Gruppenleitung im Ganztag. Der Aufbaubildungsgang „Offener Ganztag“ wird sowohl in Düsseldorf als auch in Bedburg-Hau angeboten.

Der Aufbaubildungsgang „Fachkraft inklusive Bildung“ richtet sich schwerpunktmäßig an qualifizierte Erzieher*innen und Heilerziehungspfleger*innen, um die berufliche Perspektive zum Thema Inklusion zu schärfen. Sowohl das LWL-Berufskolleg als auch das LVR-Berufskolleg haben diesen Aufbaubildungsgang in Absprache mit den Landesjugendämtern speziell für Heilerziehungspfleger*innen geöffnet, welche in der

stationären Jugendhilfe arbeiten. Nach erfolgreichem Abschluss dieses Aufbaubildungsgangs erfolgt für diese Berufsgruppe die Anerkennung als Fachkraft in der stationären Jugendhilfe. Diese Öffnung hat zu einer weiteren Nachfrage nach diesem Bildungsgang geführt.

Die Aufbaubildungsgänge bilden sich im Schuljahr 2021/22 wie folgt ab:

Aufbaubildungsgang	Gesamt	Männlich	Weiblich
Offener Ganzttag	67	7	60
Fachkraft inklusive Bildung	19	3	16

5.2. Außerschulische Angebote

Neben den oben aufgeführten schulischen Angeboten werden von Mitarbeiter*innen im Rahmen einer Nebentätigkeit weitere außerschulische Angebote unterbreitet, welche durch die Praxis abgefordert werden.

Im Rahmen eines Kooperationsvertrages zwischen dem LVR-Landesjugendamt, der Akademie für kulturelle Bildung des Landes NRW und dem LVR-Berufskolleg wird seit mehr als zehn Jahren ein Zertifikatskurs „Offener Ganzttag“ angeboten. Dieser Kurs richtet sich an jene Bewerbenden, welche die Zugangsvoraussetzungen für einen Aufbaubildungsgang nicht erfüllen können (z.B. nur Hauptschulabschluss). Dieser Kurs wird über die Teilnehmendenbeiträge finanziert, das LVR-Berufskolleg veranschlagt in seinem jährlichen Haushalt 6.000 € für die Honorarkosten von Dozent*innen.

Als weiteren Zertifikatskurs bietet das LVR-Berufskolleg den Kurs „Inklusionsassistenz“ an. Dieser hat einen Umfang von 175 Unterrichtsstunden und richtet sich zum Beispiel an Schulbegleitungen. Der Zertifikatskurs „Inklusionsassistenz“ wird ausnahmslos über Teilnehmendenbeiträge finanziert.

Beide außerschulische Angebote enden mit einem Zertifikat.

5.3. Kooperation mit Arbeitsagenturen im Rheinland

Für die Ausbildungen in der Fachrichtung Heilerziehungspflege und Sozialpädagogik ist das LVR-Berufskolleg gemäß AZAV von der Gesellschaft Certqua zertifiziert. Diese Tatsache erhöht die Attraktivität des LVR-Berufskollegs bezüglich der Kooperation mit zahlreichen Jobcentern und Arbeitsagenturen im Rheinland, da Umschüler aufgenommen werden können. Das wiederum führt dazu, dass zahlreiche Studierende mit unterschiedlichen beruflichen Vorerfahrungen in den Ausbildungen unterrichtet werden.

Trotz der Tatsache, dass eine Refinanzierung der Personalkosten des LVR-Berufskollegs seitens des Landes NRW nur für schulische Angebote im Sinne des „normalen Unterricht“ erfolgt, hat sich das LVR-Berufskolleg und der LVR als sein Träger für diesen enormen Mehraufwand entschieden. Dies auch vor dem Hintergrund der Erfahrung, dass quereinsteigende Studierende eine hohe Motivation, soziale Kompetenz und mitunter

auch interessante fachliche Kompetenzen für soziale Berufe mitbringen und dergestalt eine große Bereicherung für die Praxis sein können.

5.4. Geplante Angebote des LVR-Berufskollegs Düsseldorf

1. Die Schulkonferenz des LVR-Berufskollegs Düsseldorf hat 2020 entschieden, den Antrag auf Errichtung der **Kinderpflegeausbildung** gemäß Anlage B- APO-BK zu stellen. Bedingt durch die Corona-Pandemie hat sich die Antragstellung verzögert, weil schulisch und organisatorisch Bewältigung der Pandemie im Vordergrund stand. Zwischenzeitlich hat der Landschaftsausschuss am 01.10.2021 der Errichtung des Bildungsgangs "Zweijährige Berufsfachschule mit Berufsabschluss nach Landesrecht und Fachoberschulreife (Staatlich geprüfte Kinderpflegerin/Staatlich geprüfter Kinderpfleger)" gemäß APO-BK – Anlage B3, einzügig und in praxisintegrierter Form, zum 01.08.2022 zugestimmt (Vorlage Nr. 15/361). Die Verwaltung ist damit beauftragt, die Errichtung dieses Bildungsganges gemäß § 81 SchulG NRW durch die Obere Schulaufsicht genehmigen zu lassen. Nunmehr ist die Entscheidung der Bezirksregierung Düsseldorf abzuwarten. Planmäßig möchte das LVR Berufskolleg zum Ausbildungsbeginn 2022/23 mit der praxisintegrierten Ausbildung für Kinderpfleger*innen in einzügiger Klassenstärke beginnen.
2. In Kooperation mit dem LVR-Landesjugendamt, dem LVR-Berufskolleg und dem AWO-Bezirksverband bestehen Überlegungen zu einem weiteren Zertifikatskurs. Vor allem aus der sozialpädagogischen Praxis (Kitas, Offener Ganztags etc.) ist der dringende Bedarf zur **Qualifizierung der Praxisanleitungen** angezeigt worden. Eine entsprechende Konzeption für einen Zertifikatskurs wurde erstellt, sodass nun die weiteren Schritte zur Umsetzung geplant werden. Im Kontext der Digitalisierung soll dieser Zertifikatskurs weitestgehend in einem Online-Format über die Lernplattform Logineo-NRW unterrichtet werden und hätte somit auch Vorbildfunktion für weitere Aus- und Weiterbildungen.
3. Die Erfahrungen der Corona-Zeit sollen auch am LVR-Berufskolleg weiter in der Ausbildung berücksichtigt werden. Mit der Lernplattform Logineo NRW, einer breit angelegten Fortbildungsinitiative für das Kollegium im Schuljahr 2020/2021 zur Stärkung der digitalen Kompetenzen und mit einem hoch motivierten Kollegium verfügt das LVR-Berufskolleg über ideale Voraussetzungen, um vorhandene berufliche Ausbildungsgänge (Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen und Heilpädagog*innen) noch **stärker in digitalem Format** anzubieten. Unter Berücksichtigung der Ausbildungsspezifika für soziale Berufe wird es nie um eine komplette Digitalisierung gehen können. Die Erhöhung des digitalen Anteiles wäre aber für alle Studierenden, die mitunter große Anfahrten im Rheinland in Kauf nehmen, eine große Erleichterung und würde Ressourcen für eine gute Ausbildung freisetzen. Aktuell lassen die Richtlinien des Landes allerdings keine Erweiterung der digitalen Anteile zu.
4. Als eine Schule mit langjähriger Erfahrung in der Qualifikation von Mitarbeitenden des Offenen Ganztags kommt der weiteren Entwicklung dieses Arbeitsbereiches am LVR-Berufskolleg besondere Bedeutung zu. Wie bereits erwähnt, scheint der Aufbaubildungsgang nicht die geeignetste Qualifikation für Ergänzungskräfte in diesem Arbeitsfeld zu sein. In den letzten Jahren haben sowohl die Schulleitung als auch der

entsprechende Fachrichtungsleiter an verschiedenen Arbeitsgremien zur Entwicklung der Fachkräfte im Land NRW teilgenommen und es besteht weiterhin die hohe Bereitschaft seitens des LVR-Berufskollegs, aktiv bei der Entwicklung dringend benötigter Aus- und Fortbildungsformate mitzuwirken.

6. Maßnahmen der Landesregierung

Verschiedene Maßnahmen der Landesregierung verdeutlichen die Bemühungen auf Landesebene dem enormen Fachkräftemangel zu begegnen. Hierbei liegt bisher vor allem der Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder im Fokus.

6.1. Personal- und Qualifizierungsoffensive der Landesregierung für den Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder

Während der Coronapandemie hat das Land die Träger mit der Förderung zur Finanzierung von Kitahelfer*innen zusätzlich unterstützt. Im Anschluss an das Programm sollte eine Qualifizierungsoffensive diese Personen an eine dauerhafte Tätigkeit im Arbeitsfeld binden (vgl. Vorlage 17/5636 zur Sitzung des Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend des Landtags NRW vom 02.09.21).

Mit diesem Programm konnten neue Auszubildende für die Kindertageseinrichtungen gewonnen werden. Über die praxisintegrierte Ausbildung zur/zum Erzieher*in (PIA-E) und neu zur/zum Kinderpfleger*in (PIA-K) werden diese als zukünftige Fach- und Ergänzungskräfte in der Kita tätig sein. Vermutlich hätte das Programm noch erfolgreicher sein können, wenn mehr Schulplätze mit mehr Vorlauf und insgesamt flächendeckender in NRW zur Verfügung gestanden hätten.

Mit der praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieher*in (PIA-E) ist es in den letzten Jahren gelungen, neben der vollzeitschulischen Ausbildung eine neu vergütete Ausbildungsform zu etablieren. Der neue Bildungsgang hat sich äußerst schnell etabliert und wird insbesondere auch von Menschen in einer Phase der beruflichen Neuorientierung stark nachgefragt. Wichtig ist, dass Ausbildungsplätze sowohl im vollzeitschulischen Bildungsgang als auch in der PIA-E Ausbildung weiter ausgebaut werden. Da Interessierte oft weniger mobil sind oder aufgrund von familiären Care-Verpflichtungen keine Zeit für lange Anfahrtswege zur Schule haben, ist von besonderer Bedeutung, dass die Schulplätze flächendeckend und mit kurzen Anfahrtswegen, insbesondere auch im ländlichen Raum zu erreichen sind.

Mit der praxisintegrierten Ausbildung zur/zum Kinderpfleger*in (PIA-K) ist zum Kindergartenjahr 2021/22 auf einem anderen Qualifikationsniveau eine weitere vergütete Ausbildungsform zum Einstieg in das Arbeitsfeld geschaffen worden. Dieser Bildungsgang ergänzt die bisherige vollzeitschulische Ausbildung zur/zum Kinderpfleger*in. Leider ist es noch nicht gelungen, den neuen Bildungsgang PIA-K genauso flächendeckend anzubieten wie die vollzeitschulische Ausbildung. Der Bildungsgang PIA-K sollte verstetigt und ebenso wie PIA-E flächendeckend und mit kurzen Anfahrtswegen, insbesondere auch im ländlichen Raum angeboten werden.

Neben dem Einstieg in die Ausbildungsgänge PIA-E und PIA-K haben interessierte Alltagshelfer*innen die Möglichkeit sich zur Assistenzkraft im nichtpädagogischen Bereich zu qualifizieren.

Das Land finanziert den erforderlichen 160 Stunden Lehrgang, der vom Deutschen Roten Kreuz, Kreisverband Euskirchen angeboten wird. Rund 160 Alltagshelfer*innen haben sich bereits angemeldet.

Es werden Grundkenntnisse z.B. im Bereich Hygiene, Hauswirtschaft, Arbeits- und Gesundheitsschutz vermittelt.

Die Finanzierung des Arbeitsverhältnisses der Assistenzkräfte erfolgt über die Träger der Kindertageseinrichtungen aus den Mitteln des Kinderbildungsgesetzes (Landtag NRW: E17-2024 TOP 6).

6.2. Ausbau der Studienplätze Sozialpädagogik für das Lehramt an Berufskollegs

Lediglich die Technische Universität Dortmund hielt in der Vergangenheit in NRW 40 Bachelor-Studienplätze für den Studiengang Sozialpädagogik für das Lehramt an Berufskollegs vor. Durch Bemühungen des Landes in Kooperation mit den Hochschulen in NRW konnte die Anzahl der Studienplätze zum Wintersemester 20/21 deutlich ausgebaut werden. Inzwischen werden in NRW rund 140 Bachelor-Studienplätze, verteilt auf die Universitäten Dortmund (79), Paderborn (30) und Wuppertal (30), angeboten.

6.3. Anpassungen der Personalverordnung, Senkung von Standards

Die Personalverordnung hat in den letzten zwei Jahren im Teil 2 und 3 zahlreiche Möglichkeiten des Seiteneinstiegs eröffnet. In der Regel ist eine Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung unmittelbar möglich. Erforderliche Praxiszeiten und Fortbildungen können nach Aufnahme der Tätigkeit erbracht werden.

Mit Inkrafttreten von Teil 2 der Personalverordnung NRW im August 2020 wurde es Trägern von Tageseinrichtungen ermöglicht Personen mit fachtheoretischer Prüfung in der Ausbildung zur Erzieher*in, also ohne Berufspraktikum auf Fachkraftstunden einzusetzen. Auch Studierende mit 95 Credit Points in handlungsrelevanten Feldern und einer sechsmonatigen Praxiserfahrung können auf Fachkraftstunden eingesetzt werden. In beiden Fällen ist eine Antragsstellung beim Landesjugendamt erforderlich. Durch die beschriebenen Möglichkeiten können Personen ohne Studien bzw. Berufsabschluss in einer Kindertageseinrichtung auf Fachkraftstunden eingesetzt werden.

Durch § 12 Abs. 2 wurde ein Zugang für neue Berufsgruppen wie z.B. Logopäd*innen, Physiotherapeut*innen oder Musikpädagog*innen auf Fachkraftstunden ermöglicht. Auch ein Einsatz von Studierenden bestimmter Studiengänge schon vor Studienabschluss ist mit einer Ergänzung der PersVO im Mai 2021 realisiert worden und ermöglicht den Trägern von Tageseinrichtungen mehr Flexibilität und zeitnahe Realisierung des Einsatzes, da keine Antragsstellung beim Landesjugendamt erforderlich ist.

Des Weiteren können in Ausbildung befindliche Personen (PIA-E und dual Studierende) über § 6 PersVO bereits während der Ausbildung anteilig auf Fachkraftstunden angerechnet werden.

Die Landesjugendämter stellen für einen Teil der Seiteneinstiege die Voraussetzungen fest. Leider konnten über die breitere Öffnung bisher nur relativ wenige zusätzliche Fachkräfte für die Kindertagesbetreuung gewonnen werden. Der Pädagogik nahestehende Berufe sind oftmals ebenso vom Fachkräftemangel betroffen, so dass z.B. Therapeut*innen für eine interdisziplinäre Tätigkeit nur selten für das Feld der Frühen Bildung gewonnen werden können.

Die aktuelle Personalverordnung ermöglicht es Trägern, erfahrene Ergänzungskräfte, wie Kinderpfleger*innen, befristet anteilig auf Fachkraftstunden einzusetzen. Mit Auslaufen der aktuellen Personalverordnung wird dies nur noch möglich sein, wenn diese Fachkräfte eine berufsbegleitende Weiterbildung zur/zum Erzieher*in begonnen haben.

7. Resümee

Durch die aufgezeigten Maßnahmen konnte ein Zuwachs an Fachkräften in der Kindertagesbetreuung in den letzten Jahren verzeichnet werden. Trotz dieser Anstrengung aller beteiligten Akteur*innen im Feld, ist dieser Anstieg wie Anfangs aufgezeigt nicht ausreichend um den enormen Mangel an Fachkräften im Feld zu beheben.

Es braucht die Anstrengung aller Akteuer*innen, um in den nächsten Jahren eine Erosion fachlicher Standards und die (partielle) Reduzierung oder Schließung von Angebote zu verhindern.

Insbesondere braucht es ein landesweites Fachkräfte-Monitoring über alle Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe, um das Ausmaß exakter fassen zu können und damit Maßnahmen passgenau für alle Felder der Kinder- und Jugendhilfe gestaltet werden können.

Aus Sicht des Landesjugendamtes werden kurzfristig umfangreiche Maßnahmen erforderlich.

Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen und Pädagog*innen der Frühen Kindheit und Heilpädagog*innen sind generalistisch ausgebildet und können in vielen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Eingliederungshilfe und des Bildungswesens eingesetzt werden. Die Studienkapazitäten sollten anhand eines Fachkräftemonitorings, das arbeitsfeldübergreifend angelegt ist, ausgebaut werden. Nicht nur das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung, sondern auch viele andere Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe haben einen weiteren Fachkräftebedarf, z.B. durch Anforderungen durch das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz, den Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung in der Grundschule oder den Ausbau der spezialisierten Beratung.

Der Ausbau der Ausbildungskapazitäten an staatl. (Fach-) Hochschulen wird daher als erforderlich angesehen.

Wie im Papier der AGJ bereits 2018 gefordert, sollte ein Fokus auf generalistischen Abschlüssen liegen. Eine zu hohe Spezialisierung oder ein kombinatorischer Bachelorabschluss aus zum Teil zwei oder drei Fächern ist in der Regel für den (teil-) stationären Jugendhilfebereich nicht anerkennungsfähig. Insbesondere der Hochschulabschluss Erziehungswissenschaften sollte deutlich sozialpädagogisch orientiert und generalistischer angeboten werden.

Die aktuelle Personalverordnung ermöglicht es Trägern von Tageseinrichtungen, erfahrene Ergänzungskräfte, wie Kinderpfleger*innen, befristet anteilig auf Fachkraftstunden einzusetzen. Mit Auslaufen der aktuellen Personalverordnung wird dies nur noch möglich sein, wenn diese Fachkräfte eine berufsbegleitende Weiterbildung zur/zum Erzieher*in begonnen haben. Diese Bildungsgänge müssen flächendeckend eingerichtet werden. Entsprechende Ausbildungsgänge sind mit Inkrafttreten des KiBiz bereits nach 2008 entwickelt worden und müssen in der Regel reaktiviert werden. Da viele dieser Ergänzungskräfte aufgrund von familiären Care-Verpflichtungen über keine Zeitressourcen für eine berufliche Weiterbildung neben der Berufstätigkeit verfügen, sollte geprüft werden, ob die finanziellen Verluste, die sich durch eine Reduzierung der Arbeitszeit während der Weiterbildung ergeben, durch einen Lohnzuschuss gemindert werden können.

Es wird angeregt, dass die Ausbildung PIA-E auch in einer modularen Form mit Online-Modulen erprobt wird, um weitere Personen für eine Ausbildung zu gewinnen. Die Pandemie hat gezeigt, dass Module reiner Wissensvermittlung auch online erworben werden können. An einer Ausbildung Interessierte könnten so mehr Zeitsouveränität und zeitliche Ressourcen für die Vereinbarkeit von Familie, Ausbildung und Beruf erlangen. Für die zusätzlichen Klassen in den vorgenannten Bildungsgängen müssen die Träger von Berufskollegs, insbesondere die Städte und Kreise, die erforderliche Infrastruktur, vor allem Schulräume, kurzfristig bereitstellen. Für Private Schulträger sollten Anreize geschaffen werden, die Kapazitäten für die Ausbildung zu erhöhen. Das Land ist gefordert, mehr Lehrkräfte bereitzustellen. Um die Ausbildung sicherzustellen, wird es voraussichtlich auch auf Seiten der Lehrkräfte für sozialpädagogische Berufe die Möglichkeit für einen Seiteneinstieg eröffnen.

Mit dem Ausbau der praxisintegrierten Ausbildungen PIA-E und PIA-K verlagern sich immer größere Bildungsanteile ins Feld der Praxis. Dies bietet Chancen und Risiken. Chancen sind der Theorie-Praxis-Transfer. Um eine fachlich gute Anleitung im Feld zu gewährleisten, sind Freistellungen bei den Praxisanleiter*innen unentbehrlich. Hierzu sollten Funktionsstellen mit der Verpflichtung zur Qualifizierung für die Ausbildung mit besserer Vergütung geschaffen werden. Funktionsstellen sollten gesondert gefördert werden.

Um Seiteneinsteiger*innen im Rahmen einer durch die Arbeitsagentur geförderten Umschulung für die Ausbildung zur/zum Erzieher*in gewinnen zu können, sollte die Förderung des dritten Ausbildungsjahres in der praxisintegrierten Ausbildung zur/zum Erzieher*in, wie dies in der aktuellen Qualifizierungsoffensive des Landes umgesetzt wird, verstetigt werden.

Um die Akademisierung der Frühen Bildung weiter voranzubringen, sollte auch der Beitrag der wissenschaftlichen Ausbildung für die Gewinnung von Fachkräften nicht vergessen werden. Die Möglichkeiten der akademischen Ausbildung werden für das Feld der Kindertagesbetreuung noch zu wenig berücksichtigt. Neben dem Ausbau der Ausbildung ist auch der Ausbau entsprechender Studiengänge dringend erforderlich. Duale Studiengänge werden im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe noch wenig genutzt. Über § 6 PersVO ist eine Anrechenbarkeit zunächst auf Ergänzungskraftstunden, ab dem dritten Semester auch anteilig auf Fachkraftstunden analog der Vorgaben der PIA-E möglich.

Damit auch Personen mit einer ausländischen Qualifikation in die Praxisfelder der Kinder- und Jugendhilfe einmünden können, bedarf es einer Vereinfachung der Verfahren, ohne

einer Aufweichung bestehender Standards. Besonders Anerkennungsverfahren über die Bezirksregierungen erstrecken sich häufig über viele Monate.

Eine Finanzierung und Begleitung des Einstiegs von ausländischen Fachkräften mit pädagogischer Ausbildung, könnte zu einem schnelleren Einsatz in der Praxis führen. Dafür sind Angebote gezielter Anpassungsfortbildungen notwendig.

Eine Steigerung der Attraktivität der Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe bleibt schlussendlich unerlässlich, damit auch zukünftig ausreichend Personen eine Ausbildung bzw. ein Studium für diesen Arbeitsbereich ergreifen.

Es werden ebenfalls Anstrengungen nötig sein, um auch die Ausbildungskapazitäten von Verwaltungsmitarbeiter*innen zu erhöhen.

Zur Sicherung der aktuellen Standards sind weitere Anstrengungen aller Beteiligten erforderlich, um die Zahl der Fachkräfte in NRW zu erhöhen. Weitere Fachkräfte werden nicht nur zur Sicherung bestehender Standards benötigt, sondern darüber hinaus auch, weil Beispielweise für den Bereich der Kindertageseinrichtungen der Ausbau von Plätzen weiterhin vor Ort stark zur Sicherung des Rechtsanspruchs forciert wird und ein altersbedingtes Ausscheiden von Fachkräften in allen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe in den kommenden Jahren bevorsteht.

In Vertretung

L o r e n z B a h r - H e d e m a n n