

An die Mitglieder
des Landesjugendhilfeausschusses

Köln, 19.01.2024
Frau Fischer-Gehlen
Fachbereich 41

Landesjugendhilfeausschuss

Donnerstag, 01.02.2024, 10:00 Uhr

Köln, Landeshaus, Rheinlandsaal

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur **16.** Sitzung lade ich herzlich ein.

Falls es Ihnen nicht möglich ist, an der Sitzung teilzunehmen, bitte ich, dies umgehend der zuständigen Fraktionsgeschäftsstelle mitzuteilen, damit eine Vertretung rechtzeitig benachrichtigt werden kann.

T a g e s o r d n u n g

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

- | | | |
|----|---|---------------------|
| 1. | Anerkennung der Tagesordnung | |
| 2. | Niederschrift über die 15. Sitzung vom 23.11.2023 | |
| 3. | Ausschussreise des Landesjugendhilfeausschusses nach Rheinland-Pfalz
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernent Herr Dannat | |
| 4. | Vorstellung der Fachberatung familienunterstützende Hilfen
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernent Herr Dannat | 15/2159 K |
| 5. | Aktuelle Entwicklungen in der frühkindlichen Bildung
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernent Herr Dannat | Präsentation |
| 6. | Empfehlung zur Personalbemessung im (Allgemeinen) Sozialen Dienst
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernent Herr Dannat | 15/2169 B |

7. Bericht aus der Verwaltung
Berichterstattung: LVR-Dezernent Herr Dannat
8. Anfragen und Anträge
- 8.1 Anfrage zum Ausschluss von Kindern mit Behinderung aus Kita und OGS **Anfrage 15/99 CDU, SPD, GRÜNE, FDP, Die Linke., Die FRAKTION K**
- 8.2 Beantwortung der Anfrage Nr. 15/99
Berichterstattung: LVR-Dezernent Herr Dannat **liegt bei**
9. Beschlusskontrolle **Liste liegt bei**
10. Verschiedenes

Nichtöffentliche Sitzung

11. Niederschrift über die 15. Sitzung vom 23.11.2023
12. Anfragen und Anträge
13. Beschlusskontrolle **Liste liegt bei**
14. Verschiedenes

Mit freundlichen Grüßen
Die Vorsitzende

H o l t m a n n - S c h n i e d e r

TOP 1 Anerkennung der Tagesordnung

Wohlfahrtsverbände/Jugendverbände

Bergmann, Ulrich	für Eigenbrod, André
Schlottmann, Dörte	für Hardt-Zumdick, Dagmar
Herweg, Dorothea	
Holzer, Max	
Koch, Susanne	
Dr. Maas, Michael	für Otto, Jürgen
Schleiden, Doris	

beratende Mitglieder

Gourari, Artour	
Häfner, Claudia	für Heimann, Daniela
Dr. Lange, Rudolf	
Pabst, Barbara	
Sütterlin-Müsse, Maren	
Weidinger, Claus	

Verwaltung:

LVR-Dezernent Kinder, Jugend und Familie	Herr Dannat
Leiter LVR-Fachbereich Querschnittsaufgaben und Eingliederungshilfeleistungen für Kinder mit (drohender) Behinderung	Herr Bruchhaus
LVR-Fachbereich Kinder und Familie	Frau Eschweiler
Leiter LVR-Fachbereich Jugend	Herr Jung
LVR-Fachbereich Jugend	Frau Brülls (TOP 3)
LVR-Dezernat Soziales	Frau Esch (TOP 5 und 6)
LVR-Dezernentin Schulen, Inklusionsamt und Soziale Entschädigung	Frau Dr. Schwarz (TOP 7 und 8)
LVR-Dezernat Finanzmanagement, Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten	Frau Kaiser (TOP 9)
LVR-Fachbereich Querschnitts- aufgaben und Eingliederungshilfe- leistungen für Kinder mit (drohender) Behinderung	Frau Fischer-Gehlen (Protokoll)

Gäste:

Stadt Krefeld	Stadtdirektor Herr Schön (TOP 3)
Landesjugendring (TOP 3)	Herr Brüninghoff, Frau Langeleh, Herr Grundmann
Jugendring Krefeld	Frau Zadeh, Herr Jeyaranjan, Herr Matter (TOP 3)
Katholische Hochschule NRW	Frau Prof. Dr. Wiemert

Tagesordnung

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 14. Sitzung vom 21.09.2023
3. Eigenständige Jugendpolitik in kommunaler Verantwortung
- 3.1 Stärkung kommunaler Jugendpolitik durch öffentliche und freie Träger in NRW - Projektergebnisse der Landesjugendämter und des Landesjugendrings NRW **15/1974 K**
- 3.2 Projektpräsentation Landesjugendring NRW
- 3.3 Praxisbericht aus Krefeld mit Beteiligung junger Menschen, dem Krefelder Jugendring und Stadtdirektor Markus Schön
4. Fachkräftemangel in Sozial- und Erziehungsberufen - Initiative der Hochschulen in NRW
5. ISG Studie: Bestands- und Bedarfserhebung der Wohneinrichtungen für Kinder und Jugendliche in NRW - Abschlussbericht mit gemeinsamer Stellungnahme der Landschaftsverbände zu den Ergebnissen sowie Einrichtung einer Expert:innen Kommission KiJu **15/1964 K**
6. Bericht über die Umsetzung der Leistungen in Pflegefamilien **15/1967 K**
7. Errichtung des Bildungsgangs Staatlich geprüfter Sozialassistent/Staatlich geprüfte Sozialassistentin mit dem Schwerpunkt "Erziehung, Bildung und Betreuung von Grundschulkindern" **15/1998 K**
8. Fortführung des Schulentwicklungsvorhabens „Erweiterung des Distanzlernvolumens auf 40% in der Erzieherausbildung gemäß Anlage E der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg“ des LVR-Berufskollegs Düsseldorf **15/2022/1 E**
9. Haushalt 2024
- 9.1 Haushaltsanträge
- 9.1.1 Haushalt 2024; Schnittstellen und Zuständigkeiten in der Eingliederungs- und Jugendhilfen **Antrag 15/137 CDU, SPD E**
- 9.1.2 Haushalt 2024; Fonds Heimerziehung **Antrag 15/149 CDU, SPD E**
- 9.1.3 Haushalt 2024; Anpassung der Mittel für den Mobilitätsfonds für Schülerinnen und Schüler zu den Kultureinrichtungen des LVR **Antrag 15/143 CDU, SPD E**

- | | | |
|------|--|------------------------------|
| 9.2 | Haushalt 2024: Entwurf der Planungen für die Produktgruppen 049 bis 052 (Produktbereich 06, Kinder-, Jugend- und Familienhilfe) sowie 074 und 086 (Produktbereich 05, Soziales) | 15/1904/1 K |
| 9.3 | Haushaltsentwurf 2024
hier: Zuständigkeiten des Landesjugendhilfeausschusses | 15/1892/1 B |
| 9.4 | Haushaltsentwurf 2024
hier: Zuständigkeiten des Sozialausschusses | 15/1836/1 K |
| 10. | Verwendung unverbrauchter Mittel aus der Beteiligung des LVR an der Stiftung Anerkennung und Hilfe | 15/1946/1 K |
| 11. | Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes - Frühförderung | 15/2062 K |
| 12. | Aktuelle Entwicklungen in der frühkindlichen Entwicklung | |
| 13. | Empfehlung zur Sicherung der Rechte von jungen Menschen in Pflegeverhältnissen | 15/2004 B |
| 14. | Abschlussbericht zum LVR-Förderprogramm „Unterstützung der Kommunen im Rheinland beim Ausbau der Angebots- und Koordinationsstrukturen für Kinder und Jugendliche mit psychisch und/oder suchterkrankten Eltern“ | 15/2002 K |
| 15. | Bericht aus der Verwaltung | |
| 16. | Anfragen und Anträge | |
| 16.1 | Heilpädagogische Kindertagesstätte Ferrenberg/Bergisch Gladbach | Anfrage 15/88 AfD K |
| 16.2 | Beantwortung der Anfrage Nr. 15/88 | |
| 16.3 | Anfrage: Entwicklung der IT-, Personal- und Eingliederungshilfekosten | Anfrage 15/94 GRÜNE K |
| 16.4 | Beantwortung der Anfrage Nr. 15/94 | |
| 17. | Verschiedenes | |

Nichtöffentliche Sitzung

- | | | |
|-----|---|------------------|
| 18. | Niederschrift über die 14. Sitzung vom 21.09.2023 | |
| 19. | Offenes Verfahren zur Vergabe eines Rahmenvertrags für Qualifizierungsangebote für freie und öffentliche Träger der Pflegekinderhilfe gemäß § 10 Landeskinderschutzgesetz NRW | 15/2028 K |
| 20. | Anfragen und Anträge | |
| 21. | Verschiedenes | |

Beginn der Sitzung:	10:00 Uhr
Ende öffentlicher Teil:	12:10 Uhr
Ende nichtöffentlicher Teil:	12:25 Uhr
Ende der Sitzung:	12:25 Uhr

Öffentliche Sitzung

Punkt 1

Anerkennung der Tagesordnung

Die Tagesordnung wird anerkannt.

Punkt 2

Niederschrift über die 14. Sitzung vom 21.09.2023

Die Niederschrift wird anerkannt.

Punkt 3

Eigenständige Jugendpolitik in kommunaler Verantwortung

Punkt 3.1

Stärkung kommunaler Jugendpolitik durch öffentliche und freie Träger in NRW - Projektergebnisse der Landesjugendämter und des Landesjugendrings NRW Vorlage Nr. 15/1974

Die Vorlage Nr. 15/1974 wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 3.2

Projektpräsentation Landesjugendring NRW

Frau Brülls (LVR-Landesjugendamt) und **Herr Brüninghoff** (Landesjugendring NRW) geben einen Einblick in die Projektergebnisse.

Die Präsentation wird der Niederschrift als Anlage (**Anlage 1**) beigefügt.

Der Vortrag wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 3.3

Praxisbericht aus Krefeld mit Beteiligung junger Menschen, dem Krefelder Jugendring und Stadtdirektor Markus Schön

In einem Interview zum Thema Mitgestaltung in der kommunalen Jugendpolitik wurden junge Menschen aus dem Jugendbeirat der Stadt Krefeld, der Jugendring Krefeld und der Stadtdirektor der Stadt Krefeld befragt.

Die Interviewteilnehmenden plädierten dafür, die Kommunen jugendgerecht und endlich

flächendeckend weiterzugestalten. Dazu brauche es Haltung, Strategien und Strukturen. **Die Vorsitzende** weist darauf hin, dass schon seit einigen Jahren Rechtsansprüche auf die Beteiligung von jungen Menschen in Kraft seien, die umgesetzt werden müssten. Auf Nachfrage von **Herrn Schnitzler** wird angeregt, einen Fachtag zum Thema "Stärkung der kommunalen Jugendarbeit" abzuhalten, um den Kommunen Unterstützung anzubieten. **LVR-Dezernent Herr Dannat** merkt an, dass dieser bereits in Planung gewesen sei, jedoch aus Mangel an Anmeldungen abgesagt werden musste. Man werde auch die Projektergebnisse zum Anlass nehmen, erneut in die konzeptionelle Planung eines solchen Fachtages einzusteigen. Über das Ergebnis der Planungen werde der Ausschuss unterrichtet.

Vortrag und Interview von Frau Brülls und Herrn Brüninghoff werden zur Kenntnis genommen.

Punkt 4

Fachkräftemangel in Sozial- und Erziehungsberufen - Initiative der Hochschulen in NRW

Frau Prof. Dr. Wiemert schildert in einem Vortrag die Initiative der Hochschulen. **Herr Schnitzler** regt eine vertiefende Diskussion dazu im Facharbeitskreis "Fachkräftemangel" an. **Frau Prof. Dr. Wiemert** soll hierzu erneut eingeladen werden, um das Thema intensiver behandeln zu können. Hintergrund ist die Bitte von **Herrn Rubin**, das Thema intensiv zu erörtern. Zugleich bittet er, die Zeitplanung künftiger Sitzungen im Blick zu halten und diese nicht mit inhaltlichen Punkten zu überladen. **Die Vorsitzende** nimmt die Anregung auf, weist die Mitglieder aber gleichzeitig darauf hin, mehr als zwei Stunden für eine Sitzung einzuplanen, um den Referent*innen und der Vielfalt der Themen gerecht werden zu können. Sie stellt die Überlegung an, die Stabsstelle des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration NRW dazu einzuladen.

Der Vortrag wird der Niederschrift als Anlage (**Anlage 2**) beigelegt.

Der Vortrag von Frau Prof. Dr. Wiemert wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 5

ISG Studie: Bestands- und Bedarfserhebung der Wohneinrichtungen für Kinder und Jugendliche in NRW - Abschlussbericht mit gemeinsamer Stellungnahme der Landschaftsverbände zu den Ergebnissen sowie Einrichtung einer Expert:innen Kommission KiJu Vorlage Nr. 15/1964

Der Abschlussbericht sowie die Stellungnahme der Landschaftsverbände zu den Ergebnissen der ISG-Studie und die Einrichtung einer Arbeitsgruppe/Expert:innenkommission KiJu werden gemäß Vorlage Nr. 15/1964 zur Kenntnis genommen.

Punkt 6

Bericht über die Umsetzung der Leistungen in Pflegefamilien Vorlage Nr. 15/1967

Der Bericht über die Umsetzung der Leistungen in Pflegefamilien wird gemäß Vorlage Nr. 15/1967 zur Kenntnis genommen.

Punkt 7

Errichtung des Bildungsgangs Staatlich geprüfter Sozialassistent/Staatlich geprüfte Sozialassistentin mit dem Schwerpunkt "Erziehung, Bildung und Betreuung von Grundschulkindern"

Vorlage Nr. 15/1998

Die Vorlage Nr. 15/1998 wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 8

Fortführung des Schulentwicklungsvorhabens „Erweiterung des Distanzlernvolumens auf 40% in der Erzieherausbildung gemäß Anlage E der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg“ des LVR-Berufskollegs Düsseldorf

Vorlage Nr. 15/2022/1

Der Landesjugendhilfeausschuss beschließt **einstimmig** empfehlend:

Die Verwaltung wird gemäß Vorlage Nr. 15/2022/1 beauftragt, das Schulentwicklungsvorhaben „Erweiterung des Distanzlernvolumens auf 40% in der Erzieherausbildung gemäß Anlage E der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg“ des LVR-Berufskollegs Düsseldorf weiter zu verfolgen und das Vorhaben entsprechend der Vorgaben des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen anzupassen.

Punkt 9

Haushalt 2024

Punkt 9.1

Haushaltsanträge

Punkt 9.1.1

Haushalt 2024; Schnittstellen und Zuständigkeiten in der Eingliederungs- und Jugendhilfen

Antrag Nr. 15/137 CDU, SPD

Der Landesjugendhilfeausschuss beschließt **einstimmig bei einer Enthaltung der Jugend- und Wohlfahrtsverbände** empfehlend:

Die Verwaltung wird beauftragt, einen Bericht über die Schnittstellen und Zuständigkeiten bei der Eingliederungshilfe und Jugendhilfe zu geben und Handlungsoptionen aufzuzeigen, die sich aus der derzeitigen Rechtslage sowie abzusehenden rechtlichen Veränderungen ergeben können.

Punkt 9.1.2

Haushalt 2024; Fonds Heimerziehung

Antrag Nr. 15/149 CDU, SPD

Der Landesjugendhilfeausschuss beschließt **einstimmig** empfehlend:

1. Der Landschaftsverband Rheinland stellt in Fortführung des Antrags 14/307 erneut Fördermittel zur Verfügung für rheinische Selbsthilfeprojekte ehemaliger Heimkinder und Menschen, die in Psychiatrie und Behindertenhilfe in der Zeit von 1949 bis 1975 Unrecht und Leid erfahren haben. Hierzu werden in den Jahren 2024, 2025 und 2026 jeweils

200.000 Euro (insgesamt 600.000 Euro) bereitgestellt.

2. Die Verwaltung wird beauftragt, entsprechende Förderrichtlinien zu erarbeiten, die der Vertretung zur Beschlussfassung vorgelegt werden.

3. Unabhängig von den in Punkt 1 des Beschlussvorschlages zu beschließenden Mitteln wird die Verwaltung aufgefordert, sich sowohl beim Bund als auch im Land dafür einzusetzen, dass die finanzielle Unterstützung der Selbsthilfeprojekte im Sinne der bisherigen Stiftung fortgesetzt wird.

Punkt 9.1.3

Haushalt 2024; Anpassung der Mittel für den Mobilitätsfonds für Schülerinnen und Schüler zu den Kultureinrichtungen des LVR

Antrag Nr. 15/143 CDU, SPD

Der Landesjugendhilfeausschuss beschließt **einstimmig** empfehlend:

Die Mittel für den Mobilitätsfond werden um 200.000 Euro angehoben.

Die Mittel werden dem Etat des Kulturbereiches zusätzlich zur Verfügung gestellt. Um eine angepasste Mittelverteilung zu gewährleisten, sollen intern Schuljahresbudgets gebildet werden.

Punkt 9.2

Haushalt 2024: Entwurf der Planungen für die Produktgruppen 049 bis 052 (Produktbereich 06, Kinder-, Jugend- und Familienhilfe) sowie 074 und 086 (Produktbereich 05, Soziales)

Vorlage Nr. 15/1904/1

Der Entwurf der Planungen für die Produktgruppen 049 bis 052 (Produktbereich 06, Kinder-, Jugend- und Familienhilfe) sowie 074 und 086 (Produktbereich 05, Soziales) wird gemäß Vorlage Nr. 15/1904/1 zur Kenntnis genommen.

Punkt 9.3

Haushaltsentwurf 2024

hier: Zuständigkeiten des Landesjugendhilfeausschusses

Vorlage Nr. 15/1892/1

Die Vorsitzende weist darauf hin, dass die Anträge zu TOP 9.1.1, 9.1.2 und 9.1.3 als Veränderungen angefügt werden.

Der Landesjugendhilfeausschuss beschließt **bei Nichtteilnahme der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN und zwei Enthaltungen der Jugend- und Wohlfahrtsverbände** einstimmig:

Dem Entwurf des Haushaltes 2024 für die Produktgruppen 049 bis 052 im Produktbereich 06 wird gemäß Vorlage Nr. 15/1892/1 zugestimmt.

Punkt 9.4

Haushaltsentwurf 2024

hier: Zuständigkeiten des Sozialausschusses

Vorlage Nr. 15/1836/1

Der Entwurf des Haushaltes 2024 für die Produktgruppen

1. des Dezernates 4: PG 074 und PG 086 (Produktbereich 05),

2. des Dezernates 5: PG 034, PG 035, PG 041 und PG 075 (Produktbereich 05)

einschließlich Veränderungsnachweis und

3. des Dezernates 7: PG 016, PG 017, PG 087, PG 088, PG 089, PG 090 (Produktbereich 05) und PG 065 (Produktbereich 07)

wird gemäß Vorlage Nr. 15/1836/1 zur Kenntnis genommen.

Punkt 10

Verwendung unverbrauchter Mittel aus der Beteiligung des LVR an der Stiftung Anerkennung und Hilfe

Vorlage Nr. 15/1946/1

Die zur ordnungsgemäßen Verwendung nicht verbrauchter Mittel aus der finanziellen Beteiligung des LVR an der Stiftung Anerkennung und Hilfe fortgeschriebene Richtlinie zum Programm "Förderung von Selbsthilfegruppen ehemaliger Heimkinder" wird gemäß Vorlage Nr. 15/1946/1 zur Kenntnis genommen.

Punkt 11

Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes - Frühförderung

Vorlage Nr. 15/2062

LVR-Dezernent Herr Dannat verweist auf einen Film, der aus technischen Gründen in der Sitzung nicht abgespielt werden konnte. Der Film selbst sei in den sozialen Medien und auf der Seite des LVR abspielbereit.

Die Ausführungen zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes - Frühförderung - wird gemäß Vorlage Nr. 15/2062 zur Kenntnis genommen.

Punkt 12

Aktuelle Entwicklungen in der frühkindlichen Entwicklung

Frau Eschweiler berichtet zu den aktuellen Entwicklungen in der frühkindlichen Bildung und zum Zuschuss zur Sicherung der Trägerpluralität. Das Anschreiben des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration NRW vom 15.11.2023 (**Anlage 3**) sowie das durch das LVR-Landesjugendamt erstellte Rundschreiben vom 20.11.2023 (**Anlage 4**) werden beigelegt.

Der Bericht von Frau Eschweiler wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 13

Empfehlung zur Sicherung der Rechte von jungen Menschen in Pflegeverhältnissen

Vorlage Nr. 15/2004

Der Landesjugendhilfeausschuss beschließt **einstimmig:**

Der Empfehlung zur Sicherung der Rechte von jungen Menschen in Pflegeverhältnissen wird gemäß Vorlage Nr. 15/2004 zugestimmt.

Punkt 14

Abschlussbericht zum LVR-Förderprogramm „Unterstützung der Kommunen im Rheinland beim Ausbau der Angebots- und Koordinationsstrukturen für Kinder und Jugendliche mit psychisch und/oder suchterkrankten Eltern“ Vorlage Nr. 15/2002

Der Abschlussbericht zum LVR-Förderprogramm „Unterstützung der Kommunen im Rheinland beim Ausbau der Angebots- und Koordinationsstrukturen für Kinder und Jugendliche mit psychisch und/oder suchterkrankten Eltern“ wird gemäß Vorlage Nr. 15/2002 zur Kenntnis genommen.

Punkt 15

Bericht aus der Verwaltung

LVR-Dezernent Herr Dannat informiert, dass mit dem Referentenentwurf zur Inklusiven Lösung gemäß SGB VIII erst im Frühjahr 2024 zu rechnen sei. In der 135. Arbeitstagung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter wurde der neue Vorstand unter Leitung von Frau Birgit Westers aus dem Landesjugendamt Westfalen-Lippe gewählt.

Herr Jung verweist bezüglich des Sachstandes zum Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung auf das Padlet, das ständig aktualisiert werde.

<https://padlet.com/LVRFachbereichJugend/lvr-facharbeitskreis-rechtsanspruch-auf-ganztagsfoerderung-ieoatc16p9tolww3>

(Hinweis der Verwaltung: Die Niederschriften der Facharbeitskreise "Fachkräftemangel", "Rechtsanspruch auf offenen Ganztags" und "Zukunft der Modellförderung" stehen allen Mitgliedern und Stellvertretungen des Landesjugendhilfeausschusses künftig online im gesicherten Bereich unter dem Punkt "Informationsunterlagen" zur Verfügung. Für die Mitglieder der Facharbeitskreise stehen die Niederschriften dort zusätzlich unter dem Punkt "Facharbeitskreise" bereit).

Die Berichte von LVR-Dezernent Herrn Dannat und Herrn Jung werden zur Kenntnis genommen.

Punkt 16

Anfragen und Anträge

Punkt 16.1

Heilpädagogische Kindertagesstätte Ferrenberg/Bergisch Gladbach Anfrage Nr. 15/88 AfD

Die Beantwortung der Anfrage ist unter TOP 16.2 aufgeführt.

Die Anfrage Nr. 15/88 wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 16.2

Beantwortung der Anfrage Nr. 15/88

Die Beantwortung der Anfrage Nr. 15/88 wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 16.3

**Anfrage: Entwicklung der IT-, Personal- und Eingliederungshilfekosten
Anfrage Nr. 15/94 GRÜNE**

Die Beantwortung der Anfrage Nr. 15/94 wird unter TOP 16.4 aufgeführt.

Die Anfrage Nr. 15/94 wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 16.4

Beantwortung der Anfrage Nr. 15/94

Die Beantwortung der Anfrage Nr. 15/94 wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 17

Verschiedenes

Es liegen keine Wortmeldungen vor.

Düsseldorf, 17.01.2024

Die Vorsitzende

H o l t m a n n - S c h n i e d e r

Köln, 06.12.2023

Die Direktorin des Landschaftsverbandes
Rheinland
In Vertretung

D a n n a t



Projektziele u.a.

- Strukturen jugendverbandlichem jugendpolitischem Engagement sichern und ausbauen.
- Handlungsfähigkeit von Akteur_innen freier Träger steigern.
- Jugendförderpläne strategischer und partizipativer gestalten.
- Marginalisierung der Jugendförderung entgegenwirken.
- Jugendpolitische Interessenvertretung in möglichst vielen Kommunen ermöglichen.
- Qualifizierung für die Arbeit im JHA und Jugendring anbieten.
- Qualifizierungsangebote für Politik und Verwaltung anbieten.

Methoden

- Prozessbegleitung in zunächst 6 dann 4 Projektregionen
- Netzwerkarbeit mit den Landesjugendämtern und anderen Trägern der Jugendarbeit
- Jährliche Fachtagung kommunale Jugendpolitik
- Analyse der Jugendförderpläne
- Analyse der Förderrichtlinien
- Analyse der jugendverbandlichen Mitwirkung in den Jugendhilfeausschüssen
- Konfliktmoderation
- Netzwerkaktivierung über politische Bildung insb. U18-Wahlen
- ...



Output

- Gründung von vier Jugendringen (5. folgt Anfang 2024)
- Aufbau und Mitwirkung im Netzwerk Jugendpolitik
- Vorhalten von Arbeitshilfen für die Kommunen
- Gründung der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Jugendringe in NRW
- ...

Learnings

- Es gibt in NRW kein Regelungsdefizit, sondern ein Umsetzungsdefizit: Nur 8% der Jugendämter in NRW kommen der unbedingten Förderverpflichtung für die anwaltschaftliche Jugendbeteiligung der Verbände und Ringe nach. Nur in wenigen Kommunen kann die Jugendverbandsarbeit so ihr jugendpolitisches Potenzial entfalten.
- Jugendverbände und Jugendringe brauchen insbesondere aufgrund ihrer ehrenamtlichen Struktur kontinuierliche Prozessbegleitung, Wissenstransfer und Qualifizierungsangebote.
- Wo Jugendringe stabile Netzwerke bilden, ist ihr Mandatsanteil in den Ausschüssen über 20% größer als in Kommunen ohne jugendpolitisches Netzwerk.
- Stabile jugendpolitische Strukturen sind abhängig vom Erfahrungsschatz der Akteur_innen im jugendpolitischen Dreieck. Fällt eine Säule aus, sind viele Aktivitäten zum Scheitern verurteilt.
- ...



INTERVIEW



Unsere Gäste

Pantea Zadeh, Kumaran Jeyaranjan und Clemens Matter
Jugendbeirat der Stadt Krefeld



Miriam Langeleh und Lutz Grundmann
Jugendring Krefeld



Markus Schön
Stadtdirektor der Stadt Krefeld



STADT KREFELD
INNOVATIV – KREATIV – WELTOFFEN



FAZIT

Es geht nur gemeinsam.

Es braucht Politik, Verwaltung und junge Menschen.

Wir brauchen starke Netzwerke und eine starke Lobby für junge Menschen.

Wir brauchen eine gemeinsame Strategie.

Es ist immer ein Prozess.

Es braucht eine Vielzahl an Instrumenten.

Es braucht Kontinuität, die durch Ressourcen für Fachkräfte abgesichert werden muss.

Verantwortung wahrnehmen, bedeutet nicht, es zwangsläufig selbst zu machen.

Beratungs- und Unterstützungsstrukturen können Transfer aus anderen Kommunen leisten

„Jeder Jeck is anders“ und trotzdem gleich. Es braucht eine individuelle Lösung für jede Kommune.

Gestalten Sie ihre Kommunen jugendgerecht weiter!

Nutzen Sie die Expertise von Landesjugendring und LVR-Landesjugendamt!

Vielen Dank.

katho

Katholische Hochschule **Nordrhein-Westfalen**
Catholic University of Applied Sciences

Fachkräftemangel in Sozial- und Erziehungsberufen - Initiative der Hochschulen in NRW

Landesjugendhilfeausschuss Rheinland am 23.11.2023, Köln

Prof.in Dr. Heike Wiemert

Überblick

Ausgangslage

Hochschulen – Akteure der Verantwortungsgemeinschaft

Initiative der LRK

Initiativen aus der Politik

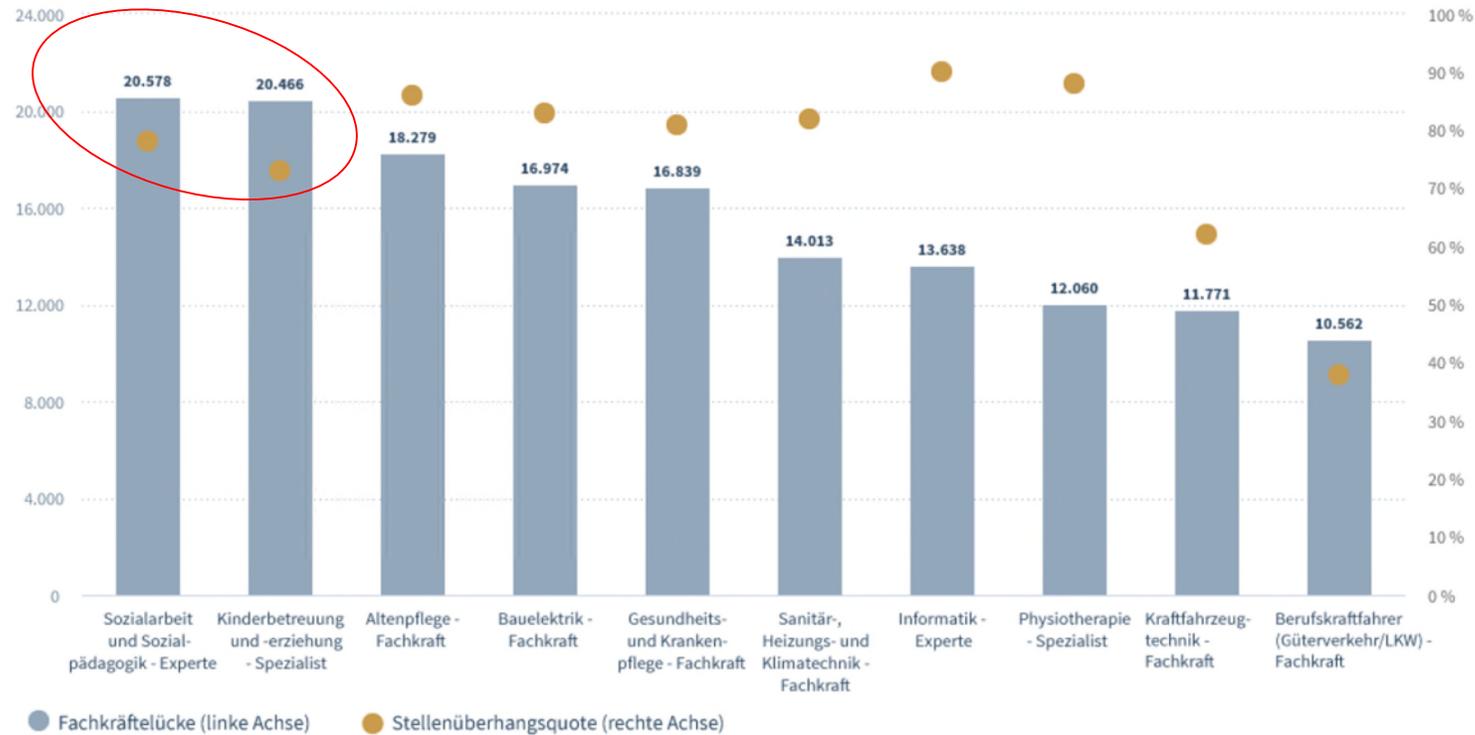
Weitere Schritte

Ausgangslage:

Zwischen Fachkräftemehrbedarf und Mangel im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe - Zwei Seiten einer Medaille

Die Berufe mit den größten Fachkräftelücken

Jahresdurchschnitt 2021/2022 (01.07.2021 – 30.06.2022)



Quelle: IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2022

Ausgangslage

	Akademisierungsgrad der FK über 50 % 2020/21 NRW*	Akademisierungsgrad unter 50 %
ASD (N = 4.403)	93,8 %	48,3 %
Jugendsozialarbeit (N = 1.920)	65,1%	32,0 %
Ambulante HzE (N = 4.997)	58,0 %	5,5 %
Erziehungsberatung (N = 2.136)	50,0 %	5,5 %
Erziehungsberatungsstellen (N = 130.477)	5,5 %	5,5 %

Qualifikation ist ein entscheidender Faktor!

Ungelernte Helfer:innen sind keine Lösung – auch nicht kurzfristig!

Hochschulen - Akteure der Verantwortungsgemeinschaft

- **Sinkende Ausbildungsqualität**

- Zeit für Praxisanleitung fehlt
- Kompensation von Fachkräften durch Studierende
Überforderung
- Herausbildung professioneller Haltung
- Möglichkeiten vernetzter Zusammenarbeit

- **(De-)Professionalisierung**

- Absenken von Standards bzw. Praxisstandards einerseits, Standards formalisierter Verfahren, Diagnostik andererseits

- **Kindeswohlgefährdung**

- „Triage“-Entscheidungen bei Kindeswohlgefährdung
- Ressourcen für Prävention werden knapper
- Kinderschutz kann nicht inklusiv weiterentwickelt werden

(De-)Professionalisierung verschlechtert Rahmenbedingungen für das Studium und senkt Ausbildungsqualität!

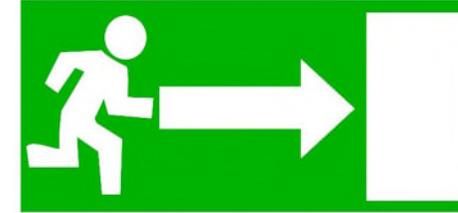
„Beim
emangel geht
allein um die
Rekrutierung
g Personal!“



Initiative der Landesrektor*innenkonferenz HAW NRW

Schreiben an Ministerin Josefine Paul (MKJFGFI) im Dezember 2022:

Beitrag der Hochschulen zum Ausbau von Fachkräften



3 zentrale Forderungen

1. Ausbau des Studienangebots in Sozialer Arbeit, Heil-/Inklusionspädagogik und Kindheitspädagogik (Vollzeit und Dual) an staatlichen und staatl. refinanzierten Hochschulen
2. die Förderung modularer Weiterbildungsangebote für Quereinsteiger*innen und ausländische Fachkräfte in der Fläche (Online- und Präsenzangebote), so dass bei niedrighschwelligem Zugang ins Feld die erforderliche Qualifikation und Kompetenz berufsbegleitend erlangt werden kann,
3. eine Anbindung der Ausbildung von Lehrer*innen an HAW (Berufskolleg- und Fachschullehrkräfte für Sozialpädagogik).



Voraussetzung: Wahrung erforderlicher Qualitätsstandards und auskömmliche Finanzierung!



Schreiben der LRK

Adobe
Acrobat-Dokument

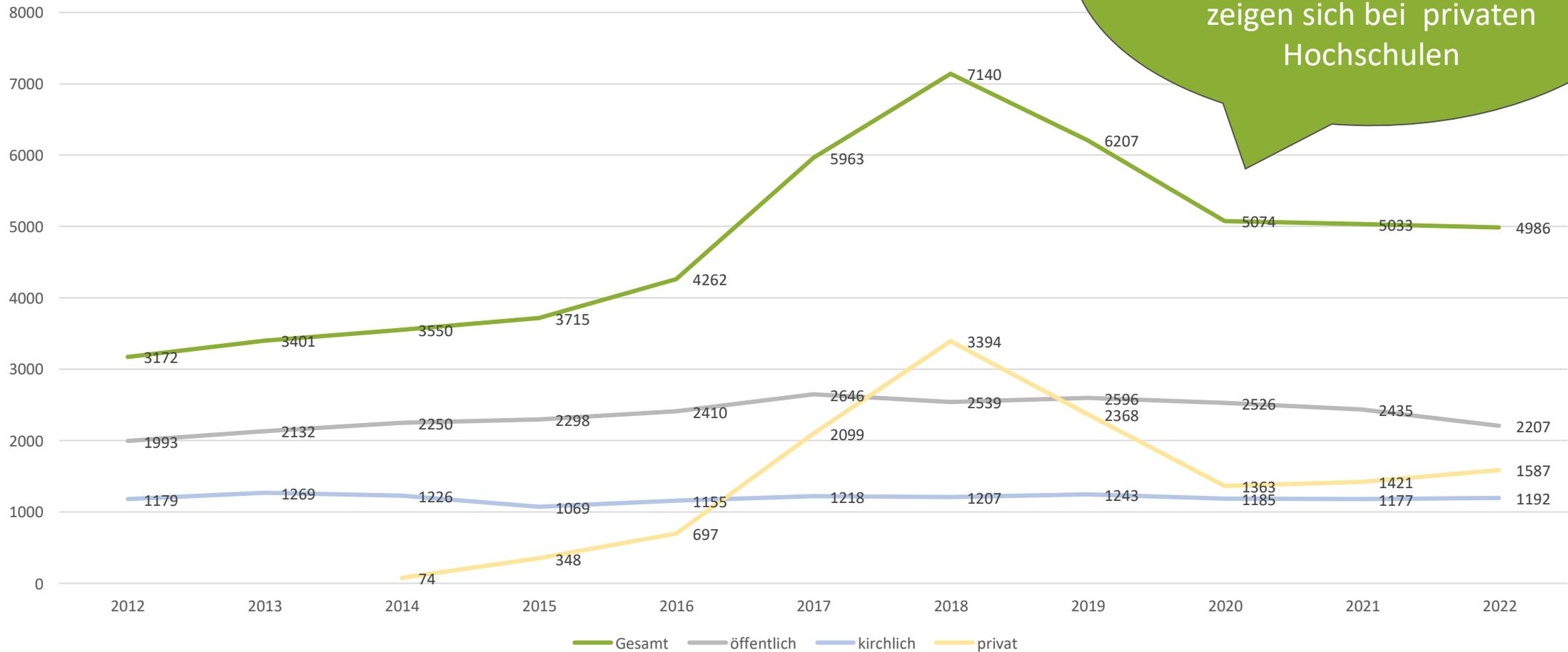
Forderung 1: Ausbau Studienangebot Soziale Arbeit in NRW

**Hohes Interesse an der
Fachrichtung Soziale
Arbeit!**

- **Bewerber*innenzahlen übersteigen die Platzkapazitäten an den Hochschulen,**
- **NC als Zugangsbeschränkung,**
- **Ausbau durch Auftreten privater Hochschulen auf dem Markt**

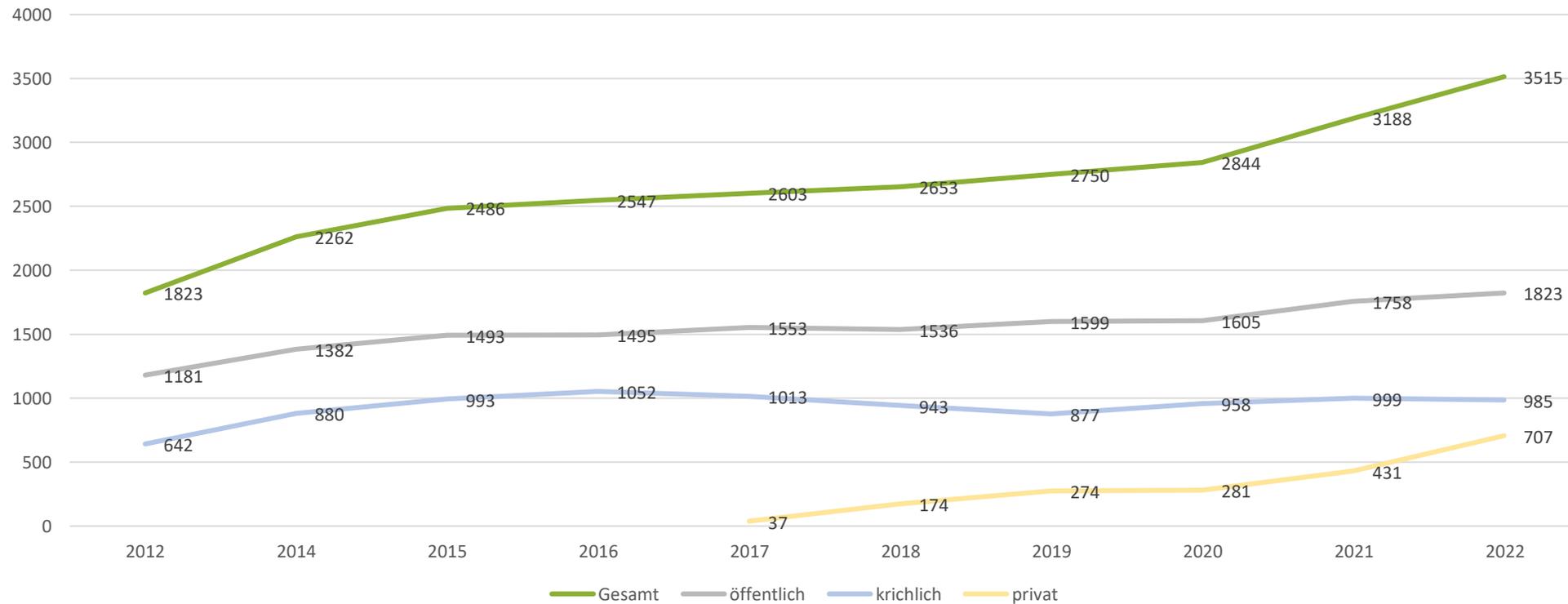
Studienplatzangebot bleibt über Jahre auf vergleichbarem Niveau, deutliche Schwankungen zeigen sich bei privaten Hochschulen

Studierende 1. Fachsemester BA. Soziale Arbeit nach Hochschulträgern in NRW



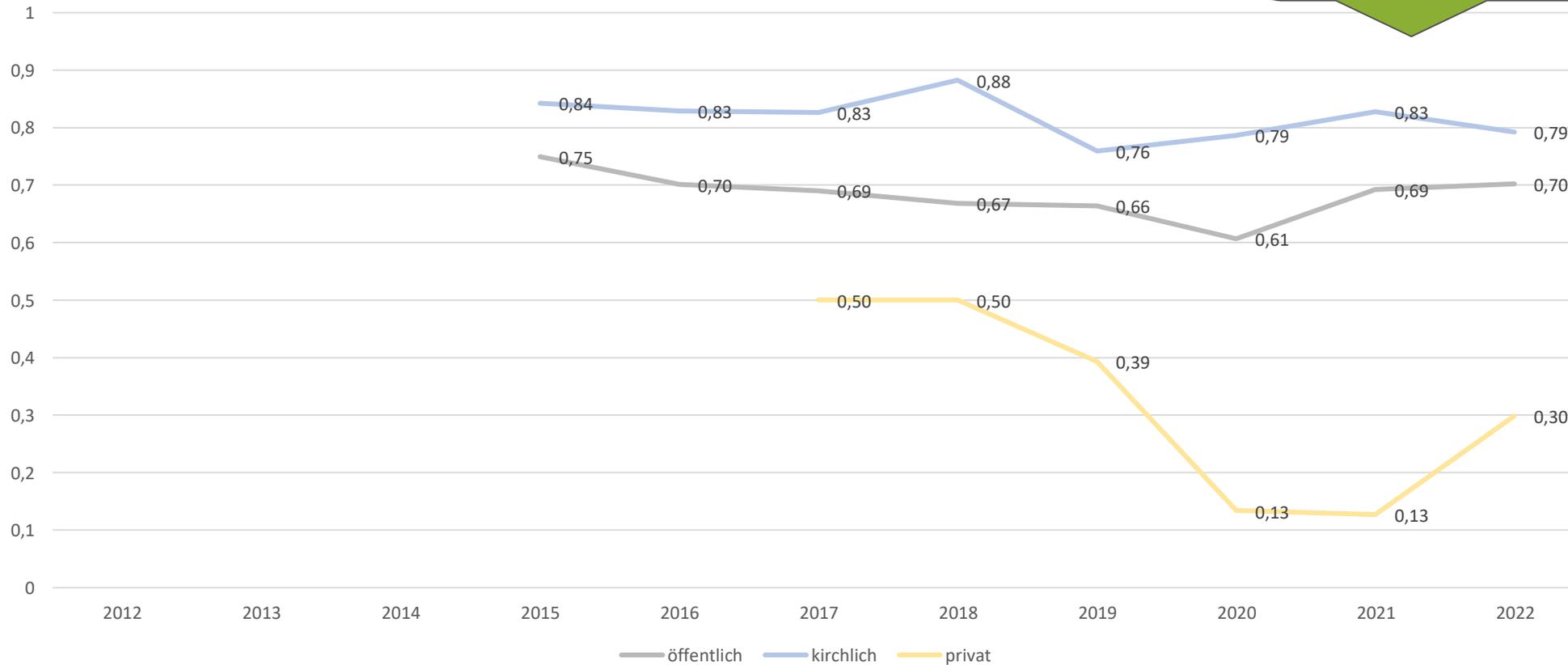
Aufwuchs an Absolvent*innen ist moderat

Absolvent*innen BA. Soziale Arbeit nach Hochschulträgern in NRW

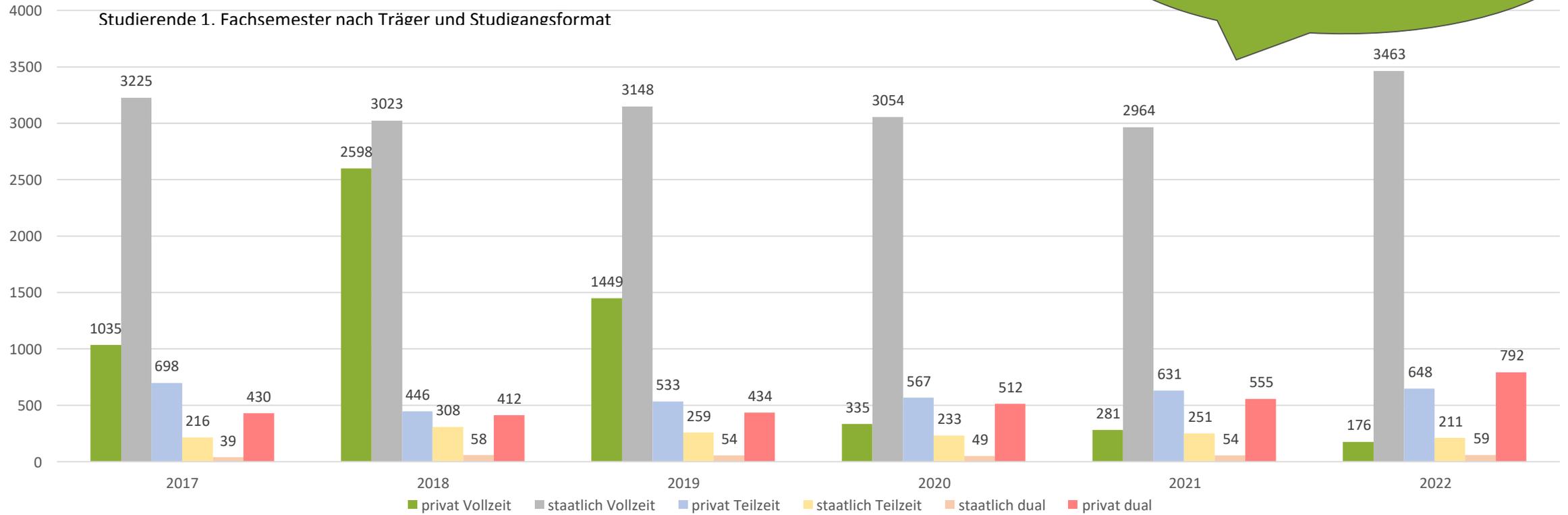


Erfolgsquoten haben limitierte Aussagekraft, dennoch zeigt der Vergleich deutliche Differenzen nach Trägertyp.

Erfolgsquote Absolvent_innen der Sozialen Arbeit nach Hochschulträgern in NRW



Duale und flexibilisierte
Studienangebote –
Geschäftsfeld privater
Anbieter



Wahrung erforderlicher Qualitätsstandards und Chancengleichheit durch Zugang zu staatlich finanzierten Studienplätzen

Fokus: Bachelor-Studiengänge für Soziale Arbeit in NRW

öffentliche HS

Semesterbeitrag an öffentlichen Hochschulen schwankt zwischen 300 € und 400 € pro Semester inklusive NRW Ticket und Angebote der Hochschulwerke

private HS

Studiengebühren an privaten Hochschulen bewegen sich zwischen 320 €/monatl. und 695 €/monatl. Studium 6 Semester kostet zwischen 11.520 € und 25.020 € (o. Anmeldegebühr)

Fokus: Bedeutung Dualer Studienangebote zur Überwindung des Fachkräftemangels

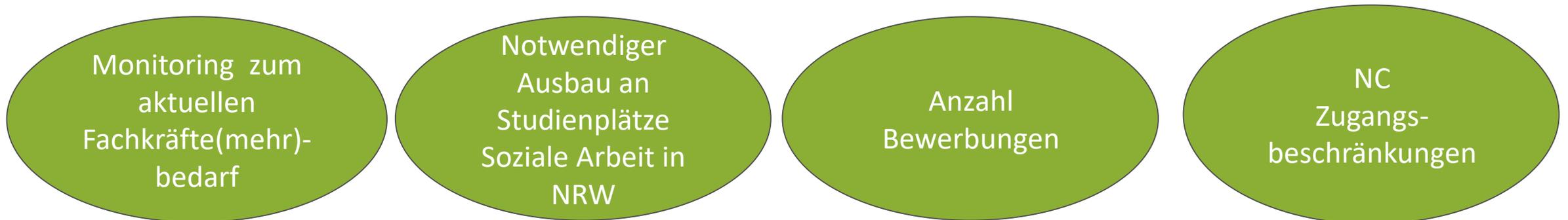
- Kontroverse Diskussion in der Fachwissenschaft Sozialer Arbeit (Privatisierung der Träger und duale Angebote)
- Duale/flexibilisierte Angebote nehmen zu
- Zahl der Kommunen/Träger, die mit (privaten) Hochschulen zusammenarbeiten steigt
- Neue/flexibilisierte Studiengangsformate als Ausweg aus dem Fachkräftemangel - ein Forschungsdesiderat
- Generation „Z“ und „Alpha“ als Herausforderung für die Gestaltung von Studienangeboten erkennen und Erwartungen und Interessen antizipieren

Angebot und Nachfrage - Qualität der Datenlage

Stiftung für Hochschulzulassung

Erfasst werden nur Bewerbungen, die dem Dialogorientierten Serviceverfahren (DoSV) angeschlossen sind.

Welche Informationen fehlen?



Forderung 2: Förderung Weiterbildung

Keine Absenkung der
Fachkraftquote!

Forderung 2: Förderung Weiterbildung

Förderung modularer Weiterbildungsangebote für Quereinsteiger*innen und ausländische Fachkräfte in der Fläche (Online- und Präsenzangebote), so dass bei niedrighschwelligem Zugang ins Feld die erforderliche Qualifikation und Kompetenz berufsbegleitend erlangt werden kann:

- Fachfremde Quereinsteiger*innen benötigen spezifische Einarbeitungs- und Qualifizierungskonzepte
- Weiterbildungen müssen sich an Schlüsselkompetenzen und berufsethischen Standards orientieren
- Orientierung der Weiterbildungen für den Quereinstieg in akademisierte Felder der Kinder- und Jugendhilfe an curriculare Vorgaben und gesetzlichen Vorschriften
 - Fachbereichstag FBTS/Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit (QR SozArb)(Kerncurriculum Soz Arb DGSA);
 - Fachbereichstag Heilpädagogik/Fachqualifikationsrahmen Heilpädagogik;
 - Studiengangstag Pädagogik der Kindheit, Berufsprofil Kindheitspädagogin/ Kindheitspädagoge und des
 - Sozialberufe-Anerkennungsgesetz - SobAG
- Anerkennung professionsverwandter Abschlüsse (Psychologie, Erziehungswissenschaften) durch berufsbegleitendes (Nach-)Studium modularer Bausteine



bei gleichzeitigem Ausbau der Studienangebote in Sozialer Arbeit

Forderung 3: Anbindung der Ausbildung von Lehrer*innen an HAW (Berufskolleg- und Fachschullehrkräfte für Sozialpädagogik)

Forderung 3: Anbindung der Ausbildung von Lehrer*innen an HAW (Berufskolleg- und Fachschullehrkräfte für Sozialpädagogik)

- Fachkräftemangel im Bereich der frühkindlichen Bildung geht einher mit einem Mangel an Lehrkräften an den Fachschulen für Sozialpädagogik
- Ausbau der Ausbildung von Lehrkräften läuft der Zunahme von Schüler*innen an den Berufsfachschulen und Fachschulen hinterher
 - Studienangebot umfasst derzeit 149 Plätze (40 angehoben auf 79 Dortmund in 2020, 30 Wuppertal, 30 Paderborn)
- Bedarf an Fachschullehrkräften steigt zusätzlich durch Ausbildungsmodelle, die stärker auf die sehr wichtige Verzahnung der Ausbildungsorte Fachschule und Kita setzen
- HAW können Universitäten bei der Ausbildung unterstützen, Ansiedlung an HAW mit besonderer Expertise und entsprechender Kooperationslandschaft

Initiativen aus der Politik

Initiativen aus der Politik

- Koordinierungsstelle Fachkräfteoffensive für Sozial- und Erziehungsberufe, MKJFGFI, seit Juli 2022
- Starke Konzentration auf die Bereiche Kita und offener Ganzttag (hoher politischer Druck wg. Rechtsanspruch)
- Fachkräftetag NRW Februar am 15.02.2023
- Fachkräfteoffensive Start am 10.05.2023



Die Landesregierung
Nordrhein-Westfalen



Strategie der Landesregierung zur Fachkräfteoffensive NRW

„ Gemeinsam mit Unternehmen, Kammern, Verbänden, Sozialpartnern sowie der Arbeitsverwaltung werden wir Ideen zur Fachkräftesicherung entwickeln und umsetzen.“

- Netzwerktagung des MKJFGFI „Regionale Kooperation: Wege in die Sozial- und Erziehungsberufe“ am 31.05.2023
- Vertiefungsspuren (Spezialisierung im Studienverlauf für Arbeitsfeld ASD)
- Aufsichtsrechtliche Grundlage nach §§ 45 ff. SGB VIII Fachkräftemangel in betriebserlaubnispflichtigen (teil-)stationären Einrichtungen der Jugendhilfe und sonstigen betreuten Wohnformen gem. §§ 45 ff. SGB VIII - Maßnahmenpaket zur Erweiterung des Personenkreises zur Betreuung in Gruppenangeboten (Gütig bis 2028)

Vorläufige Bilanz ...

- Initiativen schaffen Transparenz und bringen Akteure zusammen
- Wirksame und nachhaltige Maßnahmen fehlen derzeit (in Folge werden z.B. Kitas geschlossen oder Betreuungszeiten verkürzt, weil FKs fehlen; Gruppen in Heimen müssen geschlossen werden, HZE-Fälle werden aus Mangel an Plätzen zur Unterbringung in anderen BL untergebracht)
- ein Monitoring zur Erfassung der Personalsituation und Vorausberechnungen der Fachkräfteentwicklung in NRW fehlt nach wie vor bzw. müsste umgehend durchgeführt werden
- Hochschulen werden nicht beteiligt

Weitere Schritte gehen ...



Haben Sie Fragen?

**Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen**



Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

15. November 2023

Seite 1 von 4

Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände
der Freien Wohlfahrtspflege des Landes
Nordrhein-Westfalen
Arbeitsausschuss „Tageseinrichtungen für Kinder“
Herrn Stephan Jentgens

Aktenzeichen 225-2023-
0101375

bei Antwort bitte angeben

per E-Mail an direktor@caritas-ac.de

AR in Annika Böckmann
Telefon 0211 837-2224
Telefax 0211 837-2200
[annika.boeckmann@
mkjfgfi.nrw.de](mailto:annika.boeckmann@mkjfgfi.nrw.de)

Städtetag Nordrhein-Westfalen
Bianca Weber
Gereonstraße 18-32
50670 Köln

per E-Mail an bianca.weber@staedtetag.de

Städte- und Gemeindebund
Dr. Matthias Menzel
Kaiserswerther Straße 199-201
40474 Düsseldorf

per E-Mail an matthias.menzel@kommunen.nrw

Landkreistag NRW
Viola von Hebel
Kavalleriestraße 8
40213 Düsseldorf

per E-Mail an V.von-Hebel@lkt-nrw.de

Katholisches Büro NRW
Florian Strecker
Hubertusstraße 3
40219 Düsseldorf

per E-Mail an strecker@katholisches-buero-nrw.de

Evangelisches Büro
Frau Nosek
Hubertusstraße 3
40219 Düsseldorf

per E-Mail an vera.nosek@nrw-evangelisch.de

Dienstgebäude und
Lieferanschrift:
Völklinger Straße 4
40219 Düsseldorf
Telefon 0211 837-2000
Telefax 0211 837-2200
poststelle@mkjfgfi.nrw.de
www.mkjfgfi.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahn Linien
706, 709 (HST Stadttor)
707 (HST Wupperstraße)

nachrichtlich:

Seite 2 von 4

Landschaftsverband Rheinland
Landesjugendamt
Köln

per E-Mail an sandra.clauss@lvr.de

Landschaftsverband Westfalen-Lippe
Landesjugendamt
Münster

per E-Mail an marlies.silies@lwl.org

Verteilung der Mittel zur Sicherung der Trägerpluralität in Kindertageseinrichtungen

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Folgenden möchte ich Sie vorab, vorbehaltlich der Zustimmung des Haushaltsgesetzgebers, über die Verteilung der Mittel zur Sicherung der Trägerpluralität in Kindertageseinrichtungen informieren. Zur Sicherung der Trägerpluralität in Kindertageseinrichtungen stellt das Land den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe für das Jahr 2024 Mittel als fachbezogene Pauschale zur Verfügung.

Die Mittel in Höhe von 100 Mio. Euro werden auf die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe zur Weiterleitung an die nach § 38 KiBiz geförderten freien Träger der Kindertageseinrichtungen (kirchliche, andere freie Trägerschaft und Elterninitiativen im Sinne § 36 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 KiBiz) seines Bezirks auf Grundlage und anteilig der Anzahl und Höhe der Kindpauschalen der freien Träger der Kindertageseinrichtungen zum **Stichtag 15. März 2023** (Quelle: KiBiz.web) verteilt.

Die Jugendämter sollen sich bei der Weiterleitung der fachbezogenen Pauschalen an die freien Träger der Kindertageseinrichtungen an das oben aufgeführte Kriterium halten und mindestens Folgendes berücksichtigen: Die fachbezogene Pauschale dient ausschließlich der Abfederung der aufgrund von Tarifverträgen (auch Haustarife) gestiegenen Personalkosten. Dabei ist es unerheblich, ob der freie Träger der Kindertageseinrichtung an einen eigenen Tarifvertrag gebunden ist oder aber Tarifierpassungen analog (auch teilweise) des Abschlusses von April 2023 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst übernommen hat.

Über den zweckentsprechenden Einsatz der Pauschalmittel hat der freie Träger der Kindertageseinrichtung gegenüber dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe eine rechtsverbindliche Eigenerklärung abzugeben.

Die jeweiligen Aufschläge auf die Kindpauschalen gestalten sich wie folgt:

Gruppenform	Aufschlag auf die Kindpauschalen
Ia	115,69 €
Ib	155,59 €
Ic	199,63 €
IIa	246,85 €
IIb	332,15 €
IIc	426,06 €
IIIa	90,33 €
IIIb	122,04 €
IIIc	177,37 €
KmB U3	413,53 €
KmB U3 IIc	465,12 €
KmB Ü3	397,91 €

Die Mittel werden nach Verabschiedung und Bekanntgabe des Haushaltes 2024 den Jugendämtern im kommenden Jahr zur Verfügung gestellt. Genauere Informationen werden wir Ihnen dann rechtzeitig zur Verfügung stellen.

Für Rückfragen stehen meine Kolleg:innen und ich Ihnen gerne zur Verfügung. Seite 4 von 4

Mit freundlichen Grüßen,

Im Auftrag

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Th. Weckelmann', written in a cursive style.

Dr. Thomas Weckelmann

LVR · Dezernat 4 · 50663 Köln

Stadtverwaltung
Kreisverwaltung
-Jugendamt-

im Bereich des
Landschaftsverbandes Rheinland

nachrichtlich:
Kommunale Spitzenverbände
Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege

Datum und Zeichen bitte stets angeben

20.11.2023
42.30-KiBiz 2023/2024

Renate Eschweiler
Tel 0221 809-6263
Fax 0221 8284-1484
renate.eschweiler@lvr.de

Rundschreiben Nr. 42/22/2023

Auftrag 
Kindeswohl

Verteilung der Mittel zur Sicherung der Trägerpluralität in Kindertageseinrichtungen

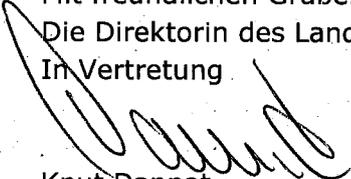
Informationsschreiben des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) vom 15.11.2023

Sehr geehrte Damen und Herren,

das oben genannte Informationsschreiben des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration NRW über die Verteilung der Mittel zur Sicherung der Trägerpluralität in Kindertageseinrichtungen übersende ich Ihnen mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Das MKJFGFI gibt darin erste Hinweise zum vorgesehenen Verfahren der Verteilung der zusätzlichen Mittel in Höhe von 100.000.000 Euro zur Abfederung der aufgrund von Tarifverträgen gestiegenen Personalkosten. Sobald mir weitere Angaben vorliegen, werde ich Sie weiter informieren.

Mit freundlichen Grüßen
Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland
In Vertretung


Knut Dannat
LVR-Dezernent Kinder, Jugend und Familie



Ihre Meinung ist uns wichtig!

Die LVR-Geschäftsstelle für Anregungen und Beschwerden erreichen Sie hier:
E-Mail: anregungen@lvr.de oder beschwerden@lvr.de, Telefon: 0221 809-2255

**TOP 3 Ausschussreise des Landesjugendhilfeausschusses nach
Rheinland-Pfalz**

Vorlage Nr. 15/2159

öffentlich

Datum: 09.01.2024
Dienststelle: Fachbereich 42
Bearbeitung: Frau Ingenerf-Huber

Landesjugendhilfeausschuss 01.02.2024 Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Vorstellung der Fachberatung familienunterstützende Hilfen

Kenntnisnahme:

Die Vorlage Nr. 15/2159 zur Vorstellung der Fachberatung familienunterstützende Hilfen 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 2025. 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

D a n n a t

Zusammenfassung

Seit dem 01.01.2023 bietet das LVR-Landesjugendamt Fachberatung für familienunterstützende Leistungen an. Diese umfasst die Bereiche Schwangerschafts(konflikt)beratung, Familienbildung, Familienberatung einschließlich der spezialisierten Beratung bei sexualisierter Gewalt, die Familienerholung und die Familienpflege.

Begründung der Vorlage Nr. 15/2159:

Mit dieser Vorlage wird der Landesjugendhilfeausschuss über die Fachberatung für Familienunterstützende Leistungen informiert. Drei Fachreferent*innen mit einem Stellenumfang von zwei Vollzeitäquivalenten sind seit Januar 2023 im Fachbereich Kinder und Familie beschäftigt.

Bisher oblag dem LVR-Landesjugendamt im Bereich der familienunterstützenden Hilfen lediglich die Abwicklung der finanziellen Förderung des Landes. In den Jahren 2018 bis 2020 hat das Land NRW die familienunterstützenden Dienste evaluieren lassen (Evaluation der familienpolitischen Leistungen | Chancen NRW (mkjfgfi.nrw). Als ein Ergebnis haben die beiden Landschaftsverbände am 09.05.2022 mit dem Land einen Kooperationsvertrag geschlossen. Das Land NRW refinanziert die Personalkosten für die o.g. Stellen. Mit der neuen Fachberatung soll die soziale Infrastruktur der familienunterstützenden Leistungen als Präventionsangebote vor Ort als Teil der Kinder- und Jugendhilfe gestärkt und bestmöglich mit weiteren Präventionsangeboten verzahnt werden.

Folgende Ziele sind vertraglich vereinbart:

- Weiterentwicklung der qualitativen Fragen in den Bereichen der Schwangerschafts(konflikt)beratung, der Familienbildung, Familienberatung, Familienerholung und Familienpflege auf überörtlicher Ebene,
- Einbeziehung der familienunterstützenden sozialen Infrastruktur in die örtliche Jugendhilfeplanung,
- Ermöglichung der Synergieeffekte durch optimale, passgenaue Angebote für einzelne Familien,
- bessere Vernetzung vorhandener familienunterstützender Angebote.

Die Fachreferent*innen übernehmen folgende Aufgaben:

- fachliche Beratung und Unterstützung der örtlichen Träger der Familienberatung, Familienbildung, Familienpflege, Familienerholung und der Schwangerschafts-(konflikt)beratung,
- Zusammenwirken von förderrelevanten und fachlichen Aspekten in den genannten Bereichen,
- Initiierung und fachliche Begleitung von Vernetzungen und kooperativen Strukturen vor Ort und überregional, sowie die Durchführung von Fachtagen und Fortbildungen,
- Entwicklung von Qualitätskriterien und Handlungsempfehlungen.

Zur Vernetzung der örtlichen Strukturen und der Einbeziehung der familienunterstützenden Angebote in die kommunale Jugendhilfe hat das Land NRW die Notwendigkeit gesehen, eine Fachberatung zu installieren.

Diese steht in regelmäßigem Austausch mit dem zuständigen Referat des MKJFGFI und arbeitet eng mit der Fachberatung Familienunterstützende Leistungen des LWL zusammen.

Schwangerschafts(konflikt)beratung

Die Schwangerschafts(konflikt)beratung umfasst Beratungsangebote und Veranstaltungen zu den Themenbereichen Schwangerschaft und Sexualität. Schwangerschafts(konflikt)beratung wird in freier sowie in kommunaler Trägerschaft durchgeführt (plurales, wohnortnahes Angebot § 3, § 8 SchKG). Im Bereich des LVR-Landesjugendamtes Rheinland gibt es 108 Beratungsstellen in freier und 7 in kommunaler Trägerschaft.

Folgende Themen sind Teil des Beratungsangebots der Schwangerschafts(konflikt)beratung:

- Sozialberatung und Unterstützung bei Anträgen,
- Finanzielle Unterstützung (Bundesstiftung Mutter und Kind),
- Schwangerschaftskonfliktberatung,
- Sexualität, Verhütung und Partnerschaft,
- Beratung bei unerfülltem Kinderwunsch,
- Beratung zu Pränataldiagnostik,
- Familie werden, Bindung, kindliche Entwicklung.

Die Schwangerschafts(konflikt)beratungsstellen kooperieren in trägerübergreifenden Netzwerken und sind Mitglieder in den örtlichen Netzwerken der Frühen Hilfen. (Werdende) Eltern(teile) können sich bei Bedarf bis zum Ende des 3. Lebensjahres beraten lassen.

Die Fachberatung engagiert sich für eine engere Vernetzung und Verzahnung zum Beispiel mit den Arbeitsfeldern Familienbildung, Frühe Hilfen, aber auch mit der Adoptionsvermittlung. Dies wird unter anderem durch Tandemveranstaltungen, ebenso wie durch die Informationsweitergabe und Diskussion relevanter Themen in regionalen Arbeitskreisen und überregionalen Netzwerktreffen umgesetzt. Im Austausch mit dem MKJFGFI und den Referent*innen der Verbände werden übergeordnete Themen bearbeitet und Lösungsansätze entwickelt.

Familienbildung

Die nach dem Weiterbildungsgesetz NRW (WbG NRW) anerkannten Familienbildungseinrichtungen werden über das WbG NRW sowie über freiwillige Förderungen des MKJFGFI gefördert. Im Bereich des LVR-Landesjugendamtes Rheinland gibt es 83 Familienbildungsstätten, die alle in Trägerschaft der freien Wohlfahrtspflege sind.

Familienbildung erfüllt nach § 16 Abs. 2 Satz 2 SGB VIII den Auftrag, über die Bereitstellung von Bildungsangeboten, Familien in unterschiedlichen Lebenslagen, mit spezifischen Interessen und Bedürfnissen zu unterstützen und sie im Hinblick auf verschiedene Kompetenzbereiche zu stärken. Hierzu gehören z. B. die Gesundheitskompetenz, die Erziehungskompetenz sowie die Fähigkeit im Bereich der Selbst- und Nachbarschaftshilfe mitzuwirken.

Die anerkannten Familienbildungseinrichtungen bieten ein breites Spektrum von Gruppenangeboten für Eltern bzw. Familienangehörige mit und ohne Kinder zu vielfältigen Themen. Die Einrichtungen in NRW sind überwiegend in freier

Trägerschaft, nur im Bereich des LWL-Landesjugendamtes gibt es eine kommunale Familienbildungsstätte.

Familienbildung weist einen präventiven Charakter auf und richtet sich grundsätzlich an alle Familien. Es gibt jedoch auch Angebote für klar abgegrenzte Zielgruppen in den Programmen. Familienbildungseinrichtungen bieten mit ihrer Angebotsvielfalt diverse Lernorte für Eltern bzw. Erziehungsberechtigte in unterschiedlichen Lebensphasen und zeichnen sich durch eine partizipative Grundhaltung aus.

Über Kooperationen der Familienbildungseinrichtungen unter anderem mit Familienzentren, den Frühen Hilfen oder Familiengrundschulzentren werden sozialraumnahe Zugänge gestärkt. Am Beispiel der Angebote für Schwangerschaft und das erste Lebensjahr (u. a. Geburtsvorbereitung, Eltern-Kind-Kurse und offene Treffs) zeigt sich die Bedeutung der Familienbildung für die Präventionskette und damit auch die Verwobenheit mit dem Bereich der Frühen Hilfen. Die Angebote der Familienbildung bieten hierdurch Gelegenheiten, Familien bei Bedarf an andere Unterstützungssysteme weiterzuvermitteln und schafft darüber hinaus Raum für Familien, sich auszutauschen und zu vernetzen.

Die Fachberatung unterstützt die Vernetzung der Familienbildungseinrichtungen mit der örtlichen Jugendhilfe. Über Veranstaltungen und Austauschtreffen in den Jugendamtsbezirken soll darauf hingewirkt werden, dass die Familienbildung stärker in den Blick der Jugendhilfeplanung genommen wird, um bedarfsgerechte Angebote flächendeckend vorzuhalten. Im Zusammenwirken mit dem trägerübergreifenden Fachausschuss Familienbildung der LAG FW sowie im Kontakt zum Innovationsprojekt der Familienbildung in NRW werden übergeordnete Themen diskutiert und bearbeitet. Neben der Kooperation mit den Landesarbeitsgemeinschaften erfolgt eine enge Abstimmung mit dem MKJFGFI.

Familienberatung

In Familienberatungsstellen wird Beratung in allgemeinen Fragen der Erziehung und Entwicklung junger Menschen (§ 16 Abs. 2 Nr. 2 SGB VIII) sowie Erziehungsberatung zur Klärung und Bewältigung individueller und familienbezogener Probleme und der zugrundeliegenden Faktoren angeboten (§ 28 SGB VIII). Im Bereich des LVR-Landesjugendamtes Rheinland gibt es 144 landesgeförderte Familienberatungsstellen, davon 39 in kommunaler Trägerschaft. Ein wesentliches personelles Kennzeichen einer Familien- und Erziehungsberatungsstelle ist das multiprofessionelle Team. Die Familienberatung ist sowohl als präventive als auch krisenintervenierende familienunterstützende Leistung ein elementarer familienunterstützender Baustein der Jugendhilfe.

Kinder, Jugendliche, Eltern und andere an der Erziehung beteiligte Personen können sich mit ihren Themen und Problemen an die Beratungsstelle wenden. Einzelberatung, Familienberatung, Paarberatung und auch Beratung von Fachkräften finden statt. Darüber hinaus zählen Gruppenangebote, Workshops, Elternabende zum Portfolio. Die Inhalte orientieren sich an alltäglichen Themen im Familienleben, entwicklungsbezogenen Phasen und Zielgruppen. Kooperationen im Sozialraum wie z. B. Kooperationsvereinbarungen mit Familienzentren oder auch Beratung im Kinderschutz ergänzen das Angebot. Aktuell sind

steigende Fallzahlen, vermehrte Krisenberatungen und komplexere Fallverläufe relevante Anforderungen.

Die Fachberatung bietet Fachtage und Fortbildungen zu aktuellen Themen wie z. B. zur Digitalisierung der Beratung an. Es werden u. a. trägerübergreifende Workshops, Fachforen oder Qualitätszirkel zu übergeordneten Themen organisiert. Die Beratungslandschaft wird bei Bedarf zu neuen Erkenntnissen aus Wissenschaft und Forschung informiert (beispielsweise zum Themenkomplex Inklusion).

Spezialisierte Beratung bei sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche

Das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration startete 2021 das Ausbauprogramm in NRW für den quantitativen und qualitativen Ausbau der spezialisierten Beratung bei sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche.

Um eine flächendeckende Versorgung zu gewährleisten, wurde die spezialisierte Beratung mit ca. 150 Fachkraftstellen gestärkt. U. a. wurden Fachberatungen in Familien- und Erziehungsberatungsstellen etabliert, um möglichst viele Kinder, Jugendliche und Eltern zu erreichen. Die neuen Fachkräfte verfügen über spezielle Fortbildungen und berufliche Erfahrungen im Bereich der sexualisierten Gewalt (z. B. Bereich Traumaarbeit). Um die neuen Fachkräfte auf die Aufgaben der Prävention, Intervention und ihre besondere Rolle im Jugendhilfekontext gezielt vorzubereiten, konnten diese eine Basisfortbildung „Neu in der Beratung zu sexualisierter Gewalt“ (MKJFGFI) absolvieren. Das Ausbauprogramm wurde im Jahr 2023 abgeschlossen, weshalb vorläufig der letzte Durchgang der Basisfortbildung stattfand.

Die Fachberatung stärkt die Vernetzung und den Austausch dieser Fachkräfte durch regelmäßige Treffen fortlaufend und begleitet die Arbeit der Fachkräfte mit themenbezogenen Informationsveranstaltungen.

Familienerholung

§ 16 Abs. 2 Nr. 3 SGB VIII umfasst den Bereich der Familienerholung. „Leistungen zur Förderung der Erziehung in der Familie sind insbesondere [...] Angebote der Familienfreizeit und der Familienerholung, insbesondere in belastenden Familiensituationen, die bei Bedarf die erzieherische Betreuung der Kinder einschließen.“ Unterschieden wird zwischen pädagogisch begleiteten Gruppenreisen (z. B. als Angebot einer Erziehungsberatungsstelle oder einer Familienbildungseinrichtung) und Individualreisen.

Für das Jahr 2022 hatte das MKJFGFI mit der „Familienzeit NRW“ zur Beantragung von Förderung der Individualreisen aufgerufen, um Familien mit geringem Einkommen, mit pflegebedürftigem Kindern oder mit mind. einem Familienmitglied mit Behinderung Familienerholung in einer Familienferienstätte oder Jugendherberge zu ermöglichen. Die Beantragung erfolgte durch die Familien direkt bei einem Reisedienst, der mit der Durchführung dieses Programms vom Land NRW beauftragt wurde.

Sofern das MKJFGFI dieses Förderprogramm fortführt, wird die Fachberatung zum einen die pädagogischen Schwerpunkte der Individualreisen in Zusammenarbeit mit dem Reisedienst weiterentwickeln, zum anderen Rahmenkonzepte für die Förderung pädagogischer Gruppenreisen entwickeln.

Familienpflege

Familienpflege als familienunterstützende Leistung entlastet und stabilisiert das Familiensystem in Krisen- und Notsituationen wie z. B. bei akuter und oft lebensbedrohlicher Erkrankung, Tod eines Elternteils oder auch eines Geschwisterkindes, psychische Erkrankung oder Suchterkrankung eines Elternteils, Risikoschwangerschaft, Mehrlingsgeburten oder Haft. Diese Hilfe, die meist nach § 20 SGB VIII erfolgt, ist eine der familienunterstützenden Leistungen im präventiven Kinderschutz.

Die Arbeit der familienpflegerischen Fachkräfte trägt zum Erhalt des Wohls des Kindes im familiären Umfeld, durch die Unterstützung bei der Alltagsbewältigung, bei. Kennzeichnend für die Praxis der Familienpflege sind die drei Säulen der Familienpflege: Haushaltsorganisation, Pflege und pädagogische Begleitung der Kinder. Sie stellt die zentrale Verbindungs- und Schnittstellenfunktion im Netz der ambulanten sozialpflegerischen Hilfen dar. Familienpflegedienste bestehen personell aus Fachkräften mit sozialpflegerischen Berufsausbildungen und Ergänzungskräfte.

Aktuell ist von einem steigenden Bedarf auszugehen, da mit der Novellierung des § 20 SGB VIII Eltern einen gesetzlichen Anspruch haben und diese Hilfe an Bekanntheitsgrad zunimmt.

Die Fachberatung unterstützt beim Aus- und Aufbau der Familienpflegedienste, bei der Öffentlichkeitsarbeit im Jugendhilfekontext sowohl regional als auch überörtlich, bei der Gewinnung von Fachkräften und der Stärkung der Ausbildung. Wichtig sind hier die Kooperationsstrukturen zwischen dem Jugendamt und der Familienpflege. Auch die Frühen Hilfen stellen wichtige Kooperationspartner*innen dar. Eine Tandemfortbildung der Fachkräfte des ASD und der Familienpflege tragen dazu bei, Verzahnungsmöglichkeiten zu entwickeln, um so Familien in Krisensituationen niederschwellig, kurzfristig und bedarfsgerecht zu helfen. Des Weiteren sollen überregionale orientierungsgebende Werkstattgespräche zwischen den beteiligten Akteur*innen stattfinden. Die Entwicklung einer Handreichung wird angestrebt.

In Vertretung

D a n n a t

TOP 5 Aktuelle Entwicklungen in der frühkindlichen Bildung

Vorlage Nr. 15/2169

öffentlich

Datum: 10.01.2024
Dienststelle: Fachbereich 43
Bearbeitung: Frau Eschweiler

Landesjugendhilfeausschuss 01.02.2024 Beschluss

Tagesordnungspunkt:

Empfehlung zur Personalbemessung im (Allgemeinen) Sozialen Dienst

Beschlussvorschlag:

Die Empfehlung zur Personalbemessung im (Allgemeinen) Sozialen Dienst wird gemäß der Vorlage Nr. 15/2169 beschlossen. Den örtlichen Jugendhilfeausschüssen wird eine Befassung empfohlen.

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 2025. 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

D a n n a t

Zusammenfassung

Die Empfehlung beschreibt, wie das Personal im (Allgemeinen) Sozialen Dienst in einem analytischen Verfahren „bemessen“ werden kann. Sie gliedert sich in drei Kapitel.

Das erste Kapitel führt in die Rahmenbedingungen der Personalbemessung für das heterogen organisierte Arbeitsfeld der Sozialen Dienste in den Jugendämtern und in den Aufbau der Empfehlung ein.

Die Empfehlung beschreibt im zweiten Kapitel die Personalbemessung für Fachkräfte auf der Grundlage eines analytischen prozessbezogenen Verfahrens. Der Prozess der Personalbemessung wird chronologisch von der Auswahl und Beschreibung der Kernprozesse über die Ermittlung des Zeitbedarfs für die fallabhängigen und für die fallunabhängigen Tätigkeiten bis hin zur konkreten Berechnung des Personalbedarfs dargestellt. Dabei wird für die Einschätzung der fallunabhängigen Arbeitszeiten auch auf summarische Kalkulationsansätze zurückgegriffen. Das Kapitel schließt mit Überlegungen ab, wie sowohl die Personalbemessung für Fach- als auch für Führungskräfte in Kommunalverwaltung und -politik zu planen und durchzuführen ist.

Ergänzend dazu widmet sich das dritte Kapitel der Personalbemessung für Führungskräfte durch die Ermittlung der Leitungsspanne. Diese erfolgt durch ein analytisches aufgabenbezogenes Verfahren. Auch in diesem Kapitel wird das Vorgehen in Analogie zum zweiten Kapitel chronologisch beschrieben.

Begründung der Vorlage Nr. 15/2169:

Nach einem mehrjährigen Diskussionsprozess über die Notwendigkeit einer gesetzlichen Fallzahlobergrenze für die Allgemeinen Sozialen Dienste, wurde einer solchen mit dem Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) eine Absage erteilt. Stattdessen wurde in § 79 Abs. 3 SGB VIII die Verpflichtung aufgenommen, dass die Träger der öffentlichen Jugendhilfe zur Planung und Bereitstellung einer bedarfsgerechten Personalausstattung ein Verfahren zur Personalbemessung nutzen.

Mit dem Grundlagenpapier „Wie viel Personal braucht das Jugendamt?“ der beiden nordrhein-westfälischen Landesjugendämter wurde den Jugendämtern im Jahr 2022 ein erster Überblick über die Methoden der Personalbemessung vorgelegt. Aufbauend auf dieser Grundlage haben die beiden Landesjugendämter gemeinsam mit mehreren Jugendämtern in einem nächsten Schritt diese Empfehlung zur Personalbemessung in den (Allgemeinen) Sozialen Diensten erarbeitet.

Die gemeinsam mit Fach- und Führungskräften aus zwölf Jugendämtern unterschiedlicher Strukturtypen und Größen in NRW entwickelten Ergebnisse wurden in einem Workshop mit Expertinnen und Experten aus Jugendämtern, aus Personalämtern, von Instituten, die im Bereich der Personalbemessung tätig sind, und Anbietern von jugendamtsspezifischer Fachsoftware sowie Vertreterinnen und Vertretern der Gemeindeprüfungsanstalt NRW (GPA NRW) und der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) am 16.3.2023 im Wissenschaftspark Gelsenkirchen vorgestellt und diskutiert. Die Rückmeldungen aus diesem Workshop sind in die Empfehlung eingeflossen.

Ziel dieser Empfehlung ist es, den Jugendämtern in NRW zunächst ein Konzept für die Personalbemessung in den (Allgemeinen) Sozialen Diensten zur Verfügung zu stellen; dies sowohl zur Ermittlung des Bedarfs an Fachkräften, als auch zur Ermittlung der Leitungsspanne für Führungskräfte.

In weiteren Schritten sollen den Jugendämtern die Kernprozesse als Dateien für die Personalbemessung zur Verfügung gestellt werden und durch ein Berechnungstool ergänzt werden. Damit können die Jugendämter ihre durchschnittlichen Bearbeitungszeiten und Häufigkeiten individuell hinterlegen und erhalten somit eine Berechnungsgrundlage für eine transparente, bedarfsgerechte Personalbemessung, die in regelmäßigen Abständen fortgeschrieben werden kann.

Die Empfehlung wird nach der Beschlussfassung durch beide Landesjugendhilfeausschüsse im Einvernehmen mit den kommunalen Spitzenverbänden veröffentlicht.

Das abschließende Layout und kleinere redaktionelle Überarbeitungen stehen noch aus.

In Vertretung

D a n n a t

Landschaftsverband Rheinland, LVR-Landesjugendamt Rheinland
Landschaftsverband Westfalen, LWL-Landesjugendamt Westfalen



AdobeStock_232743474.jpeg

Empfehlung zur Personalbemessung im (Allgemeinen) Sozialen Dienst

Diese Empfehlung wurde in einer Arbeitsgruppe der beiden nordrhein-westfälischen Landesjugendämter mit Fach- und Leitungskräften aus zwölf Jugendämtern unterschiedlicher Strukturtypen und Größen erarbeitet. Sie soll den örtlichen Jugendämtern als fachliche Orientierung zur Personalbemessung gemäß § 79 Abs. 3 SGB VIII dienen. Auch den örtlichen Jugendhilfeausschüssen wird eine Befassung empfohlen.

Mitglieder der Arbeitsgruppe:

Doris Christ, Jugendamt Kreis Wesel
Manuel Freynik, Jugendamt Stadt Voerde
Petra Hillmer, Jugendamt Stadt Paderborn
Monika Kaiser, Jugendamt Stadt Krefeld
Nathalie Kompernaß, Jugendamt Stadt Lüdenscheid
Sven Krain, Jugendamt Kreis Höxter
Sandra Piccinno, Jugendamt Kreis Unna
Stefan Pietsch, Jugendamt Stadt Eschweiler
Britta Dahm, Jugendamt Stadt Köln
Hilke Schmidts, Jugendamt Stadt Dortmund
Thomas Weber, Jugendamt Kreis Düren
Sven Werk, Jugendamt Stadt Münster

Leitung:

Sandra Eschweiler, LVR-Landesjugendamt Rheinland
Dr. Hildegard Pamme, LWL-Landesjugendamt Westfalen

Impressum

Herausgeber:

Landschaftsverband Rheinland
LVR-Landesjugendamt
50633 Köln
www.jugend.lvr.de

Landschaftsverband Westfalen
LWL-Landesjugendamt
48133 Münster
www.lwl-landesjugendamt.de

Verantwortlich:

Knut Dannat, Landesrat LVR-Landesjugendamt Rheinland
Birgit Westers, Landesrätin LWL-Landesjugendamt Westfalen

Redaktion:

Sandra Eschweiler, LVR-Landesjugendamt Rheinland, Telefon 0221 809-6723, sandra.eschweiler@lvr.de
Dr. Hildegard Pamme, LWL-Landesjugendamt Westfalen, Telefon 0251 591-4588, dr.hildegard.pamme@lwl.org

Köln/Münster, im November 2023

Inhalt

Vorwort	4
1. Personalbemessung im (A)SD und die Empfehlungen der NRW-Landesjugendämter	5
2. Personalbemessung für Fachkräfte – die konzeptionelle Herangehensweise	7
2.1 Auswahl und Beschreibung der Kernprozesse	8
2.2 Ermittlung des Zeitbedarfes anhand von mittleren Bearbeitungszeiten	11
2.3 Ermittlung der Häufigkeiten der Kernprozesse	14
2.4 Ermittlung des Zeitbedarfes für System-, Rüst- und Verteilzeiten	14
2.4.1 Systemzeiten	14
2.4.2 Rüstzeiten	17
2.4.3 Verteilzeiten	17
2.4.4 Kalkulation von System-, Rüst- und Verteilzeiten	18
2.5 Ermittlung der Nettojahresarbeitszeit pro Vollzeitäquivalent	22
2.6 Ermittlung des Personalbedarfs	24
2.7 Vom Konzept zur Planung und Durchführung im (A)SD	27
2.7.1 Geltungsbereich und Durchführungsmodus	27
2.7.2 Beteiligte und Projektstruktur	28
2.7.3 Vorgehensweise der örtlichen Personalbemessung	29
3. Personalbemessung für Führungskräfte: die Leitungsspanne	31
3.1 Beschreibung der Leitungsaufgaben	34
3.1.1 Mitarbeiterbezogene Führungsaufgaben	34
3.1.2 Fachliche Leitungsaufgaben	35
3.1.3 Weitere mögliche Aufgaben von Führungskräften	37
3.2 Ermittlung des Zeitbedarfs und der Häufigkeiten	38
3.3 Ermittlung der Nettojahresarbeitszeit	39
3.4 Ermittlung des Zeitbedarfs für Verteilzeiten	40
3.5 Berechnung der Leitungsspanne	41
4. Literatur	43
5. Anhang	47
Anlage 1: Beteiligte des Expert:innenworkshop 16.03.2023, Gelsenkirchen	47
Anlage 2: Kernprozessbeschreibung Hilfeplanverfahren	48
Anlage 3: Hinweise zur analytischen Kalkulation der Systemzeiten	61

Vorwort

Nach einem mehrjährigen Diskussionsprozess über die Notwendigkeit einer gesetzlichen Fallzahlobergrenze für die Allgemeinen Sozialen Dienste, wurde einer solchen mit dem Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) eine Absage erteilt. Stattdessen wurde in § 79 Abs. 3 SGB VIII die Verpflichtung aufgenommen, dass die Träger der öffentlichen Jugendhilfe zur Planung und Bereitstellung einer bedarfsgerechten Personalausstattung ein Verfahren zur Personalbemessung nutzen.

Mit dem Grundlagenpapier „Wie viel Personal braucht das Jugendamt?“ der beiden nordrhein-westfälischen Landesjugendämter wurde den Jugendämtern ein erster Überblick über die Methoden der Personalbemessung vorgelegt. Aufbauend auf dieser Grundlage haben die beiden NRW-Landesjugendämter gemeinsam mit mehreren Jugendämtern in einem nächsten Schritt diese Empfehlung zur Personalbemessung in den (Allgemeinen) Sozialen Diensten ((A)SD) erarbeitet. Die Empfehlung beschreibt konkret, wie das Personal im ASD in einem analytischen Verfahren "bemessen" werden kann. Die Entscheidung, ob ein analytisches Personalbemessungsverfahren zur Anwendung kommen soll oder ob andere Verfahren gewählt werden, ist vor Ort zu treffen.

Die gemeinsam mit Fach- und Führungskräften aus zwölf Jugendämtern unterschiedlicher Strukturtypen und Größen in NRW entwickelten Ergebnisse wurden in einem Workshop mit Expertinnen und Experten aus Jugendämtern, aus Personalämtern, von Instituten, die im Bereich der Personalbemessung tätig sind, und Anbietern von jugendamtsspezifischer Fachsoftware sowie Vertreterinnen und Vertretern der Gemeindeprüfungsanstalt NRW (GPA NRW) und der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) am 16.3.2023 im Wissenschaftspark Gelsenkirchen vorgestellt und diskutiert (vgl. Anlage 1). Die Rückmeldungen aus diesem Workshop sind in die Empfehlung eingeflossen.

Wir bedanken uns bei den Vertreterinnen und Vertretern der zwölf nordrhein-westfälischen Jugendämter, die ihr Wissen und ihre Erfahrungen engagiert in die Arbeitsgruppe eingebracht haben. Ebenso gilt unser Dank den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Workshops, die der Arbeitsgruppe ihre Einschätzungen und Anregungen zur Verfügung gestellt haben.

Mit dieser Empfehlung möchten wir den Jugendämtern zunächst ein geeignetes Konzept der Personalbemessung im (A)SD zur Verfügung zu stellen. Angesichts der Heterogenität der Allgemeinen Sozialen Dienste bedarf es einer Übertragung auf die Strukturen vor Ort. Um diese zu erleichtern, werden als nächste Schritte die Beschreibungen der Kernprozesse und ein Berechnungstool in Excel zur Verfügung gestellt.

1. Personalbemessung im (A)SD und die Empfehlungen der NRW-Landesjugendämter

Die herausfordernde Arbeit der Allgemeinen Sozialen Diensten kann nur angemessen erfüllt werden, wenn es genug und angemessen qualifizierte Fachkräfte im (A)SD gibt. Die vorliegende Empfehlung stellt ein Konzept zur Verfügung, wie vor Ort eingeschätzt werden kann, wie viele Fachkräfte für die Aufgabenerfüllung gebraucht werden. Konzeptionelle Hinweise, wie für eine angemessene Weiterqualifizierung nach der Ausbildung auch vor Ort gesorgt werden kann, liegen seit einigen Jahren vor (Pamme/Merchel 2014). Dabei besteht für die Personalbemessung in den Allgemeinen Sozialen Diensten in der Fachöffentlichkeit Übereinstimmung, dass insbesondere analytische Verfahren geeignet sind, der Komplexität des Arbeitsbereichs gerecht zu werden (vgl. LVR/LWL 2022a, S. 18; BAG (A)SD 2021, S. 1f.; Berkemeyer/Pietsch 2022, S. 3f.; Schön in Wiesner/Wapler, § 79 Rn. 17).

Diese analytischen Verfahren beschreiben die Kernprozesse, hinterlegen sie mit durchschnittlichen Bearbeitungszeiten und Häufigkeiten und bilden zudem die Zeiten ab, die unabhängig von den Kernprozessen anfallen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass es „den“ Allgemeinen Sozialen Dienst nicht gibt. Es gibt zwar in jedem Jugendamt einen solchen Basissozialdienst, aber die Bezeichnungen und die Aufgabenzuordnungen sind heterogen. Insbesondere unterscheiden sich die Dienste darin, ob und welche Aufgaben spezialisierten Diensten zugeordnet werden. In NRW sind dies häufig die Jugendhilfe im Strafverfahren, die Pflegekinderhilfe und zunehmend auch die Eingliederungshilfe nach § 35a SGB VIII (vgl. LVR-Landesjugendamt 2013, S. 4). Zum Teil gibt es auch spezialisierte Dienste, die den Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung wahrnehmen oder die Trennungs- und Scheidungsberatung oder andere Kernprozesse. Eine aktuelle bundesweite Umfrage zeigt: Der Pflegekinderdienst ist zu 76,8 %, die Jugendhilfe im Strafverfahren zu 72,1%, die Eingliederungshilfe nach § 35a SGB VIII zu 23,5% und die Trennungs- und Scheidungsberatung zu 14,3% als eigene Organisationseinheit angelegt. Darüber hinaus ist bundesweit die Begleitung von unbegleiteten minderjährigen Ausländer:innen zu 24,3% spezialisiert, während für die Bearbeitung von Kinderschutzfällen nach § 8a SGB VIII hier nur ein Wert von 1% angegeben ist (vgl. Merchel/Berghaus/Khalaf 2023; S. 106). Um diese vor Ort unterschiedliche Organisationsweise begrifflich angemessen wieder zu geben und auf unterschiedliche Organisationszuschnitte für Personalbemessung zu verweisen, wird **nachfolgend die Begrifflichkeit „(Allgemeine) Soziale Dienste“** verwendet.

Gleichzeitig verdeutlicht diese Unterschiedlichkeit die Herausforderungen in der Personalbemessung: durch die fehlende Vergleichbarkeit kann es keine allgemein gültige Empfehlung zu einer adäquaten Fallzahl geben. Auch die Abbildung von Kernprozessen ist nicht auf alle (Allgemeinen) Sozialen Dienste übertragbar, da die Zuordnung dieser immer vom Grad der Spezialisierung vor Ort abhängt. Teilweise sind zudem einzelne Kernprozesse auf verschiedene Dienste aufgeteilt (etwa beim Schutzauftrag zwischen Spezialdienst und (A)SD oder bei der Gewährung von Hilfen in Pflegefamilien zwischen (A)SD und Pflegekinderdienst). Dies zieht die Notwendigkeit nach sich, die Prozesse vor Ort der dortigen Struktur (in der Aufbau- und Ablauforganisation) zuzuordnen.

Auch die Abbildung durchschnittlicher Bearbeitungszeiten über ein Jugendamt hinaus ist deshalb kaum möglich, zu sehr unterscheiden sich die Zuordnungen und auch die einzelnen Teilprozesse.

Aus diesem Grund wird nachfolgend ein Konzept der Personalbemessung in den (Allgemeinen) Sozialen Diensten beschrieben, dass der individuellen Übertragung auf die Strukturen vor Ort bedarf. Jedes Jugendamt kann auf dieser Grundlage die Kernprozesse den Diensten zuordnen, ggf. örtlich vorhandene Abweichungen berücksichtigen und die durchschnittlichen Bearbeitungszeiten sowie Häufigkeiten erheben.

Neben der einer angemessenen Ausstattung mit Fachkräften, benötigen die (Allgemeinen) Sozialen Dienste auch eine entsprechende Ausstattung mit Leitungskräften. Die Aufgaben von Leitungskräften in den verschiedenen (Allgemeinen) Sozialen Diensten sind ähnlich heterogen wie die Aufgaben der Fachkräfte. Sie sind unter anderem abhängig von der generellen Aufbauorganisation (Hierarchieebenen), von der Zahl und den Aufgaben der zugeordneten Fachkräfte, von den der Leitungskraft zugewiesenen fachlichen Aufgaben und von deren Entscheidungsbefugnissen. Zur Ermittlung der Leitungsspanne bietet sich angesichts der Heterogenität ebenfalls ein analytisches Verfahren an, das genauso der Übertragung auf die Strukturen vor Ort bedarf.

Ziel dieser Empfehlung ist es in einem ersten Schritt,

- den Jugendämtern in NRW zunächst ein Konzept für die Personalbemessung in den (Allgemeinen) Sozialen Diensten zur Verfügung zu stellen;
- dies sowohl zur Ermittlung des Bedarfs an Fachkräften,
- als auch zur Ermittlung der Leitungsspanne.

In einem zweiten Schritt werden die

- Kernprozesse auf der Basis der bereits bestehenden Empfehlungen und Arbeitshilfen als Dateien für die Personalbemessung zur Verfügung gestellt,
- um damit gleichermaßen die dort beschriebene Qualität in der Personalbemessung zu verankern.

Dazu wird den Jugendämtern

- mit einem Berechnungstool das Instrumentarium für eine transparente Personalbemessung zur Verfügung gestellt, in dem sie ihre durchschnittlichen Bearbeitungszeiten und Häufigkeiten individuell hinterlegen können,
- so dass sie die Berechnungsgrundlage für eine bedarfsgerechte Personalausstattung erhalten, die in regelmäßigen Abständen fortgeschrieben werden kann.

Dieser Empfehlung liegt eine analytische Personalbemessung zugrunde (vgl. LVR/LWL 2022a, S. 11 ff.). Dabei wird der Personalbedarf für die Tätigkeiten im (A)SD prozessbezogen und für die Leitungskräfte im (A)SD aufgabenbezogen ermittelt.

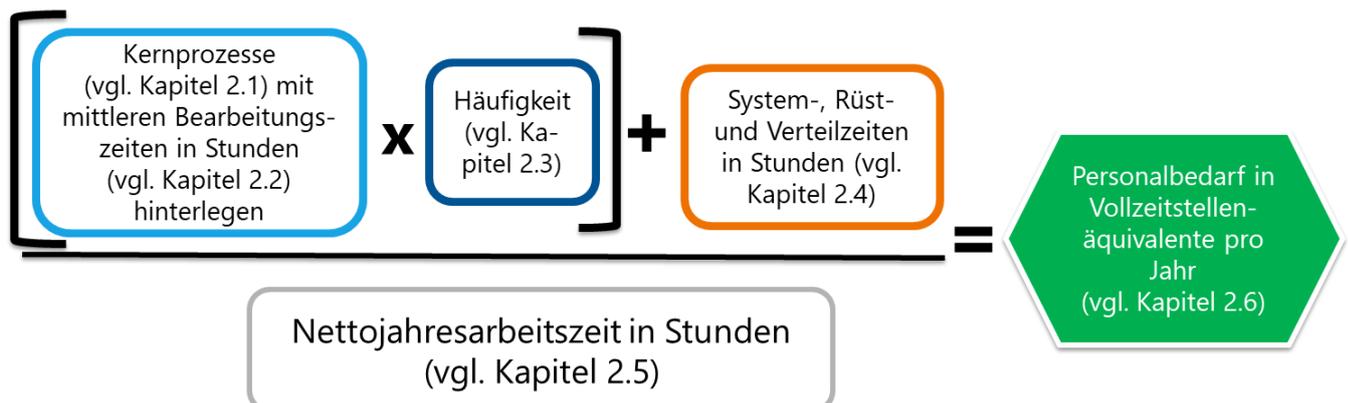
Die Empfehlung beschreibt im zweiten Kapitel die Vorgehensweise der analytischen prozessbezogenen Personalbemessung im (A)SD, chronologisch von der Auswahl und Beschreibung der Kernprozesse über die Ermittlung des Zeitbedarfs für die fallabhängigen und -unabhängigen Tätigkeiten bis hin zur konkreten Berechnung des Personalbedarfs. Dabei wird für die Einschätzung der fallunabhängigen Arbeitszeiten auch auf summarische Kalkulationsansätze zurückgegriffen. Das Kapitel schließt mit Überlegungen ab, wie sowohl die Personalbemessung für Fach- als auch für Leitungskräfte in Kommunalverwaltung und -politik zu planen und durchzuführen ist.

Das dritte Kapitel widmet sich der Ermittlung der Leitungsspanne durch ein analytisches aufgabenbezogenes Verfahren. Auch in diesem Kapitel wird das Vorgehen in Analogie zum zweiten Kapitel chronologisch beschrieben.

2. Personalbemessung für Fachkräfte – die konzeptionelle Herangehensweise

In diesem Kapitel werden die konzeptionellen Grundlagen für die Berechnung des Personalbedarfes im (A)SD vorgestellt und begründet. Abbildung 1 zeigt die Logik auf, nach der der Personalbedarf für die Fachkräfte im (A)SD zu berechnen ist: Nach der Auswahl und Beschreibung der Kernprozesse (vgl. Kapitel 2.1) werden die Kernprozesse mit mittleren Bearbeitungszeiten hinterlegt (vgl. Kapitel 2.2). Die zeitlich hinterlegten Kernprozesse sind mit den Häufigkeiten der Prozesse zu multiplizieren (vgl. Kapitel 2.3) und mit den nicht-einzelfallbezogenen System-, Rüst- und Verteilzeiten zu addieren (vgl. Kapitel 2.4). Diese Summe des gesamten Arbeitsaufwandes im (A)SD ist durch die Nettojahresarbeitszeit (vgl. Kapitel 2.5) zu teilen, um den Personalbedarf in Vollzeitstellenäquivalenten pro Jahr zu erhalten. In Kapitel 2.6 wird der konkrete Rechenweg dazu beschrieben.

Abbildung 1: Kapitelübersicht über die prozessbezogene, analytische Personalbemessung im (A)SD



Das so beschriebene **Konzept für die Personalbemessung** im (A)SD zeigt damit die grundlegende Vorgehensweise und notwendige örtliche Entscheidungen bei der Umsetzung einer Personalbemessung im (A)SD auf. Zusammen mit den Kernprozessen, deren Qualität nach § 79a SGB VIII bereits in verschiedenen Empfehlungen und Arbeitshilfen in enger Abstimmung mit Vertreter:innen aus der Praxis beschrieben worden sind, wird eine Personalbemessung auf der Basis der dort beschriebenen Qualität möglich.

Zudem sind **vorbereitende Kalkulationen, Recherchen und Berechnungen** notwendig. So muss z. B. entschieden werden,

- ob die mittleren Bearbeitungszeiten (vgl. Kapitel 2.2) als Arbeitsplatzaufzeichnung erhoben, diskursiv ermittelt, auf Basis von Erfahrungswerten oder durch eine Kombination dieser Erhebungsarten (hybride Vorgehensweise) erfasst werden,
- ob die System-, Rüst- und Verteilzeiten (vgl. Kapitel 2.4) analytisch oder summarisch kalkuliert werden,
- wie genau die Nettojahresarbeitszeit (vgl. Kapitel 2.5) kalkuliert wird.

Diese Entscheidungen dürften auch von den personellen und organisatorischen Ressourcen in den jeweiligen Jugendämtern abhängig sein. So wird es einen Angleichungsprozess geben müssen, je nachdem wie vor Ort die Kernprozesse bislang ausgewählt und beschrieben worden sind (vgl. Kapitel 2.1) und wie sie schließlich in das im Kontext dieses Konzeptes vorgelegte Personalbemessungstool einzugeben sind. Die Form der Auswertung von Häufigkeiten der Kernprozesse (vgl. Kapitel 2.3) wird vor Ort von der jeweils verwendeten Fachsoftware abhängen.

Damit gibt diese Empfehlung einen Rahmen für die Personalbemessung vor, in dem auch Platz ist, örtliche Besonderheiten zu berücksichtigen. Alle weiteren Details zu den einzelnen Punkten werden in den folgenden Kapiteln ausgeführt.

2.1 Auswahl und Beschreibung der Kernprozesse

Auswahl: Für eine prozessbezogene, analytische Personalbemessung im (A)SD sind alle einzelfallbezogenen Tätigkeiten als Kernprozesse zusammen zu stellen. Idealtypisch lassen sich im (A)SD die folgenden Kernprozesse identifizieren:

- 1) Falleingang nach § 10a SGB VIII
- 2) Allgemeine Beratung und Unterstützung nach § 10a i. V. m. § 16 SGB VIII
- 3) Hilfeplanung nach § 36 SGB VIII
- 4) Nachbetreuung junge Volljährige nach § 41a SGB VIII
- 5) Wahrnehmung des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII
- 6) Inobhutnahme auf Bitte des Kindes oder Jugendlichen nach § 42 Abs. 1 Nr. 1 SGB VIII
- 7) Trennungs- und Scheidungsberatung nach § 17 SGB VIII
- 8) Mitwirkung im familiengerichtlichen Verfahren nach § 50 SGB VIII

Weitere Kernprozesse, die häufig in den Jugendämtern von Spezialdiensten wahrgenommen werden, sind die Eingliederungshilfe nach § 35a SGB VIII, die Jugendhilfe im Strafverfahren, die Pflegekinderhilfe sowie die Inobhutnahme und das Verteilverfahren unbegleiteter ausländischer Kinder und Jugendlicher.

Die idealtypische Zusammenstellung der Kernprozesse 1-8 orientiert sich an den rechtlichen Gegebenheiten im Sommer 2023. Insbesondere ist das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (10.06.2021), das Landeskinderschutzgesetz NRW (01.05.2022) sowie die Vormundschaftsrechtsreform (01.01.2023) berücksichtigt. Diese gesetzlichen Neuerungen sind auch bei der Kalkulation der System- und Rüstzeiten zu Grunde zu legen (vgl. Kapitel 2.4). Nach der Verabschiedung der Empfehlung als konzeptionelle Grundlage werden die weiteren Kernprozesse sukzessive zur Verfügung gestellt („Baukastenprinzip“). Anlage 2 zeigt am Beispiel des Kernprozesses Hilfeplanung wie die personalbemessungsfähige Beschreibung der Kernprozesse aussehen wird. Vorab wird jeweils kurz in grundlegende Aspekte bzw. rechtliche Neuerungen der jeweiligen Kernprozesse eingeführt.

Im Rahmen der Arbeitsgruppe wurden Kernprozesse personalbemessungsfähig beschrieben. Dabei konnte zum Teil auf bestehende Empfehlungen und Arbeitshilfen der beiden NRW-Landesjugendämter zurückgegriffen werden, z. T. wurde eine personalbemessungsfähige Beschreibung der Prozesse im Rahmen der Arbeitsgruppe erarbeitet. Weitere Kernprozesse werden folgen. Die folgende Übersicht zeigt auf, auf welcher Basis die o.g. Kernprozesse beschrieben worden sind bzw. beschrieben werden.

Abbildung 2: Überblick über die qualitätsorientierten Grundlagen der Kernprozessbeschreibungen

Kernprozess	Basis für die Qualitätskriterien
1. Falleingang, (§ 10a SGB VIII)	im Rahmen des Projektes erarbeitet
2. Allgemeine Beratung und Unterstützung (§ 10a i. V. m. § 16 SGB VIII)	LVR/LWL im Erscheinen b
3. Hilfeplanung gemäß § 36 SGB VIII	BAG LJÄ 2023, KJSG-aktualisierte Empfehlung
4. Nachbetreuung für junge Volljährige (§ 41a SGB VIII)	im Rahmen des Projektes erarbeitet
5. Wahrnehmung des Schutzauftrags (§ 8a SGB VIII)	LVR/LWL 2020, Empfehlung, Aktualisierung über Einlegeblätter
6. Inobhutnahme auf Bitte (§ 42 Abs. 1 Nr. 1 SGB VIII)	im Rahmen des Projektes erarbeitet
7. Trennungs- und Scheidungsberatung (§ 17 SGB VIII)	LVR/LWL im Erscheinen a, aktualisierte Arbeitshilfe - eigenes Projekt
8. Mitwirkung im familiengerichtlichen Verfahren (§ 50 SGB VIII)	LVR/LWL im Erscheinen a, KJSG-aktualisierte Arbeitshilfe - eigenes Projekt

Ziel für eine personalbemessungsfähige Beschreibung der Kernprozesse ist es, die typischen Abläufe in den Kernprozessen so darzustellen, dass die mittleren Bearbeitungszeiten (vgl. Kapitel 2.2) eingeschätzt werden können. Dabei ist immer wieder abzuwägen, wie genau Einzelheiten, Details und Abweichungen berücksichtigt werden. Ihre Berücksichtigung macht in der Regel die Kalkulation aufwändiger und fehleranfälliger. Da die vorliegende Empfehlung und das dazugehörige Berechnungstool auf Excel-Basis eine Anleitung und Orientierung für die insgesamt 186 Jugendämter unterschiedlicher Größe und Struktur in NRW gibt, haben wir uns im Projekt für die Formel „so differenziert wie nötig und so einfach wie möglich“ entschieden. Abweichungen auf Ebene der Einzelfälle, alle Entscheidungseventualitäten und Besonderheiten oder seltene Konstellationen werden hier nicht berücksichtigt. Was das im Einzelnen für die Kernprozesse heißt, wird jeweils dort unter dem Punkt „Einführung“ erörtert.

Hinweise für die Umsetzung auf örtlicher Ebene:

- **Einige Kernprozesse wurden bewusst außen vorgelassen.** Hierzu zählen die Unterbringung in gemeinsamen Wohnformen für Mütter/Väter und Kinder nach § 19 SGB VIII bzw. die Betreuung und Versorgung von Kindern in Notsituationen nach § 20 SGB VIII. Diese kommen – so die überwiegende Meinung in der Arbeitsgruppe – eher selten vor und werden – zu mindestens, wenn sie länger andauern – häufig über die Hilfeplanung (vgl. Kapitel 3.3.) gesteuert. Die Projektgruppe zur Aktualisierung der Arbeitshilfe zur Trennungs- und Scheidungsberatung hat sich dazu entschlossen, den begleitenden Umgang nicht besonders abzubilden. Dieser Prozess ist in den 186 Jugendämtern in NRW sehr unterschiedlich organisiert und zum Teil an freie Träger delegiert, so dass eine regelhafte Beschreibung nicht sinnvoll erscheint.
- **Umgang mit spezialisierten Diensten:** Grundlegend für die weitere Benutzung der Empfehlung und des Berechnungstools ist die Frage, für welche Kernprozesse in welchen Organisationseinheiten Personal bemessen werden soll. Dies kann nur nach der örtlichen Organisationslogik entschieden werden. **Spezialisierte Dienste**, die nicht Teil der Organisationseinheit des (A)SD sind, dürfen bei der Berechnung **nicht berücksichtigt** werden, wenn sie nicht ausdrücklich – über die Organisationseinheit des (A)SD hinaus - im Fokus der Personalbemessung liegen (vgl. Begriffsverständnis Kapitel 1).
- **Amtshilfe** für andere Jugendämter wird regelmäßig für einzelne Kernprozesse erbracht und ist in diesen mit zu berücksichtigen.
- **Angleichungsprozesse vor Ort:** Vor Ort können sich Abläufe in den Kernprozessen etabliert haben, die markante Unterschiede zu den auf Basis der Empfehlungen der NRW-Landesjugendämter entwickelten, qualitätsbezogenen Beschreibungen und Zuschnitten der Kernprozesse bzw. Teilprozesse aufweisen. Hier ist zu entscheiden, inwiefern der Rahmen dieser Empfehlung einfach übernommen werden kann und wo dieser anzupassen ist, weil es ausgeprägte örtliche Besonderheiten gibt, die wesentliche Konsequenzen für die Quantität des eingesetzten Personals haben. Umgekehrt kann die Personalbemessung hier auch Impulse für die Qualitätsentwicklung geben.
- Liegen vor Ort **keine Beschreibungen der Kernprozesse vor**, können die Kernprozessbeschreibungen dieser Empfehlung benutzt werden. Soll der Impuls für die Qualitätsentwicklung genutzt werden, sind vor Ort Maßnahmen der Qualitätsentwicklung notwendig, die dafür sorgen, dass die verschriftlichen Beschreibungen auch zur Grundlage für das praktische Handeln gemacht werden. Dies sind eigene Organisationsentwicklungsprojekte vor Ort, die einen größeren Umfang haben.

2.2 Ermittlung des Zeitbedarfes anhand von mittleren Bearbeitungszeiten

Die Auswahl und Beschreibung der Kernprozesse (vgl. Kapitel 2.1.) sowie ihre Darstellung in Flussdiagrammen und Teilprozessschritttabellen bietet das inhaltliche Gerüst, in dem alle Tätigkeiten beschrieben sind, für die zu ermitteln ist, wie viel Zeit ihre durchschnittliche Durchführung beansprucht. Diese sogenannte mittlere Bearbeitungszeit (mBZ) pro Tätigkeit, Teilprozess und letztlich Kernprozess kann unterschiedlich ermittelt werden:

1. Die Fachkräfte erheben den Zeitbedarf in Minuten über einen definierten Zeitraum (z. B. drei Monate) parallel zu der Durchführung ihrer Tätigkeit im Rahmen einer **Arbeitszeit-aufzeichnung**. Die erhobenen Zeiten aller Fachkräfte werden addiert und durch die Anzahl der Fachkräfte, die sich an der Erhebung beteiligt haben, dividiert (arithmetischer Mittelwert). An der empirischen Erhebung können alle Fachkräfte teilnehmen (**Vollerhebung**). Die Erhebung kann für ausgewählte Kernprozesse zu denen z. B. noch nicht so viele Erfahrungen vorliegen durchgeführt werden (**Teilerhebung**) oder es werden zwar Erhebungen für alle Kernprozesse durchgeführt, aber nicht alle Fallkräfte neben an der Arbeitsplatzaufzeichnung teil (**Stichprobenerhebung**). Unter Hinzuziehung der Teilprozessschritttabellen aus Kapitel 3.1-3.8 und der Übersichten zu den System-, Rüst- und Verteilzeiten können entsprechende Erhebungsbögen entwickelt werden. Dabei kann ggf. die Fachsoftware unterstützen. (vgl. ausführlich: BMIBH, S. 130ff.).
2. Die mittleren Bearbeitungszeiten werden **in einem diskursiven Verfahren** eingeschätzt. Dazu wird eine **Arbeitsgruppe** gebildet, in der der Zeitbedarf für die Kernprozesse und Teilprozesse auf der Basis von Erfahrungswerten geschätzt wird. Dazu ist die Arbeitsgruppe **repräsentativ** zu besetzen: Neben Leitungskräften gehören sowohl neue als auch erfahrene Fachkräfte aus dem (A)SD in die Arbeitsgruppe. Neue Fachkräfte werden im Zuge der Einarbeitung und der weiteren Berufseinmündungsphase für einige Tätigkeiten eher länger brauchen als erfahrene Fachkräfte. Offen ist, inwiefern sie diesen durch die fehlende Fachpraxis höheren zeitlichen Aufwand vielleicht durch – um einen weiteren, verbreiteten Erfahrungswert zu bemühen – dadurch ausgleichen können, dass sie schneller und selbstverständlicher mit digitalen Praktiken im (A)SD umgehen können. Eine repräsentativ besetzte Arbeitsgruppe kann solche Aspekte unter Einbeziehung der örtlichen Rahmenbedingungen beobachten, analysieren und als Schätzwert in die Personalbemessung einbringen. Sinnvoll ist es darüber hinaus, die Arbeitsgruppe mit Vertreter:innen aus den personalverantwortlichen Organisationseinheiten – die jeweiligen Personalabteilungen und/oder Vertreter:innen von Querschnittsaufgaben im Jugendamt selbst – zu besetzen (vgl. ähnlich und ausführlich: BMIBH, S. 154ff.). Unabhängig vom diskursiven Verfahren braucht es eine Planungs- und Durchführungsstruktur für das gesamte Personalbemessungsprojekt (vgl. Kapitel 2.7).
3. Da die Personalbemessung im (A)SD inzwischen eine gewisse Tradition hat, gibt es bereits **Erfahrungswerte aus anderen Jugendämtern und/oder anderen Personalbemessungsprojekten**. Mittlere Bearbeitungszeiten können auch mit diese erhobenen oder geschätzten Werte, die sich in der Praxis der Personalbemessung bereits bewährt, verglichen oder sogar als Grundlage herangezogen werden.
4. **Hybride Ermittlung der mBZ**: Schließlich können natürlich diese drei unterschiedlichen Verfahren zur Ermittlung der mittleren Bearbeitungszeiten auch so kombiniert werden, das örtliche Zeitbedarfe in einer für alle Beteiligten, Betroffene und Entscheider akzeptierten Art und Weise abgebildet werden: Die richtige Abwägung zwischen Genauigkeit und Arbeitsaufwand ist häufig auch eine Frage eines differenzierten, eben hybriden Zugangs.

Die **Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Erhebungsformen** deuten sich bereits an. Die Fachkräfte im (A)SD haben einen anspruchsvollen und herausfordernden Job: Sie unterstützen Kinder, Jugendlichen und ihre Familien sowie junge Volljährige in schwierigen (Erziehungs-)Situation und behalten im Blick, ob das Kindeswohl in der Herkunftsfamilie gewährleistet ist. Im Zweifel entscheiden sie auch über die Herausnahme eines jungen Menschen aus dem familiären Umfeld. Alle diese Tätigkeiten gehen einher mit umfangreiche Dokumentationspflichten.

1. Eine **Arbeitszeitaufzeichnung der mittleren Bearbeitungszeiten** ist ein zusätzlicher Aufwand, der vor dem Hintergrund der anspruchsvollen und herausfordernden Tätigkeit der Fachkräfte im (A)SD angemessen abzuwägen ist. Einer empirischen Erhebung des Zeitbedarfes eilt gleichzeitig der Ruf einer hohen Objektivität voraus: Viele oder sogar alle Fachkräfte haben entlang der entwickelten Erhebungsbögen ihre Zeit „gemessen“: Sie haben im Rahmen des Falleingangs Kontakt mit allen Angehörigen aufgenommen, haben in der Hilfeplanung durch einen Hausbesuch alle Familienmitglieder kennen gelernt und haben bei der Wahrnehmung des Schutzauftrages im Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte fachlich bewertet, wie die Gefährdungssituation einzuschätzen ist, um nur drei exemplarische Tätigkeiten aus den Teilprozessschritttabellen zur Veranschaulichung herauszugreifen. Für alle Tätigkeiten wird im Rahmen einer Erhebung parallel zur Aufgabenerfüllung der Zeitbedarf mit Hilfe einer Uhr gemessen. Die unmittelbare „Messung“ sorgt häufig für eine hohe Akzeptanz bei Entscheidern innerhalb von Kommunalverwaltung und -politik. Dabei ist allerdings nicht zu vergessen, dass anders als bei Produktionsprozessen an Maschinen die individuelle Einschätzung von Zeit einer Tätigkeit trotz Uhr einen subjektiven Faktor hat: Fachkräfte subsumieren die konkreten Verrichtungen, die sie einer Tätigkeit zuordnen, womöglich unterschiedlich. Vereinheitlichungsprozesse über die Art und Weise wie Tätigkeiten und Verrichtungen erhoben werden sollen, machen in der vorbereitenden Phase ein Briefing der Fachkräfte notwendig, bei dem es schwerfallen dürfte, genau zu definieren, was in die Aufzeichnung mit einzubeziehen ist und was nicht.
2. Der **Aufwand des diskursiven Verfahrens** betrifft immer nur die Fach- und Leitungskräfte, die in der repräsentativen Arbeitsgruppe vertreten sind. Die Arbeitsgruppe arbeitet einen Projektplan ab, bei dem für alle Tätigkeiten auf Basis der Teilprozessschritttabelle einzeln Zeiten einzuschätzen sind. Der mittlere Zeitbedarf entsteht hier aus den verschiedenen Schätzungen von Leitungskräften, neuen und erfahrenen Fachkräften. Ziel ist also nicht unbedingt eine konsensuale Einschätzung, auch hier ist die Bildung eines Durchschnitts möglich und sinnvoll. Im Vergleich zu einer Vollerhebung des Zeitbedarfes dürfte der Aufwand deutlich geringer sein. Die im diskursiven Verfahren stattfindende Interessenabwägung z. B. entlang der in der Regel existierenden Gegensätze zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind Vor- und Nachteil zugleich: Ziel der Arbeitsgruppe ist es, sie durch Aushandlung zu neutralisieren. Dabei kann es auch zu intensiven und langwierigen Diskussionen über das „Ob“ und „Wie“ einzelner Tätigkeiten kommen. Die stattfindende Interessenabwägung kann zu einer geringeren Akzeptanz in Kommunalverwaltung und -politik führen. Neben den möglichen Interessengegensätzen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern können auch vor Ort praktizierte Sparpolitiken die Einschätzung der Ermittlung der Arbeitszeiten beeinflussen.
3. Die Nutzung von **Erfahrungswerte aus anderen Jugendämtern und/oder anderen Personalbemessungsprojekten** kann den Arbeitsaufwand für die Ermittlung des Zeitbedarfes erheblich reduzieren. Voraussetzung ist, dass Ähnliches mit Ähnlichem verglichen wird. Die festgelegten Arbeitsprozesse sollten in dem Personalprojekt, das als Referenz benutzt wird, also möglichst vergleichbar zu den Kernprozessen und Teilprozessschritten

sein, die im (A)SD, der die Personalbemessung durchführt, zugrunde gelegt werden. Hier könnte einer der markanten Vorteile einer analytischen Personalbemessung aufgeweicht werden: Ziel einer analytischen Personalbemessung ist es ja gerade, die vorherrschenden Qualitätsansprüche und die damit verbundenen anvisierten Vorgehensweisen angesichts der vielen Unterschiede der (A)SD möglichst genau für einen konkreten (A)SD abzubilden. Die Verwendung von Erfahrungswerten nutzt aber andere Kontexte. Sie dürfte damit vor allem als ergänzende Methode für die Ermittlung des Zeitbedarfes im Rahmen von diskursiven Vorgehensweisen (zu 3) oder hybriden Verfahren (zu 4) von Vorteil sein.

4. Bei der **Verwendung hybrider Verfahren** können zur Ermittlung der Zeitbedarfe der Kernprozesse die örtlichen Bedingungen und die jeweiligen Vor- und Nachteile möglichst passgenau aufeinander abgestimmt werden. Nachteilig ist hier, dass Passgenauigkeit natürlich keine Automatik ist, sondern z. B. eines differenzierten Überblicks über zeitliche Erfahrungswerte und ihre Lücken in einzelnen Kernprozessen bedarf. Für das hybride Verfahren braucht es zudem mehr Koordinationskapazitäten zur Steuerung der Ermittlung des Zeitbedarfes als bei der Entscheidung für ein einheitliches Verfahren.

Schließlich braucht es verwaltungsintern eine gewisse Entscheidungsfreude unter den Beteiligten, um sich für eines der hier vorgestellten Verfahren zu entscheiden.

„Maßeinheit“ für die mittleren Bearbeitungszeiten können auf der Basis der Kalkulation Minuten, Stunden und/oder Tage sein, je nach dem, in welcher Zeiteinheit sich der Bedarf am leichtesten abschätzen bzw. messen lässt. Für die abschließende Eintragung in das Berechnungstool sollte die Zeiteinheit gleichnamig gemacht werden, d.h. alle Zeiten sind auf einen Nenner, also entweder in Minuten-, Stunden- oder Tagewerten zu berechnen. Als Basis für die Berechnung bieten sich Stunden an.

Hinweise für die Umsetzung auf örtlicher Ebene:

- In der Arbeitsgruppe wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass neue, unerfahrene Fachkräfte i. d. R. mehr Zeit für die Durchführung der Tätigkeiten innerhalb der Kernprozesse benötigen, weil sie über weniger Routine verfügen als erfahrene Fachkräfte. Da für die Personalbemessung **mittlere** Bearbeitungszeiten, also Durchschnittswerte, benötigt werden, sind diese Effekte systematisch zu berücksichtigen – z. B. in der Arbeitsplatzaufzeichnung oder in der Besetzung der Arbeitsgruppe repräsentativ mit neuen Fachkräften, wenn ein diskursives Verfahren angewendet wird. Gleichzeitig sind auf Seiten der Fachkräfte, die an der Einarbeitung beteiligt sind, die Zeiten der Einarbeitung als flexible Systemzeiten mit zu kalkulieren (vgl. Kapitel 2.4). Überall dort, wo es dauerhaft eine hohe Personalfuktuation gibt, sind diese beide Zeitanteile kontinuierlich in der Bemessung zu berücksichtigen.
- Für die Ermittlung der mittleren Bearbeitungszeiten sind auch die **Fahrzeiten** von großer Bedeutung, insbesondere in großen Flächenkreisen. Diese werden im vorliegenden Konzept zusammen mit den Kernprozessen kalkuliert. Fahrzeiten für Tätigkeit außerhalb der Kernprozesse werden als flexible Systemzeit berücksichtigt (vgl. Kapitel 2.4.1)

2.3 Ermittlung der Häufigkeiten der Kernprozesse

Für die Ermittlung von Häufigkeiten der Kernprozesse liegen in der Regel zahlreiche Informationen aus dem (Fach-)Controlling und den Fachanwendungen auf Basis von Jahreswerten vor. In den 186 Jugendämtern in NRW werden unterschiedliche Fachanwendungen wie z. B. Gedok, LogoData, PROSOZ, SoPart mit ihren jeweils eigenen Erhebungs- und Auswertungslogiken genutzt, so dass es im Rahmen dieser Empfehlung nicht möglich ist, Hinweise dazu zu geben, wie im Einzelnen die Häufigkeiten aus der Erhebungs- und Verwertungslogik vor Ort in das Berechnungstool zu übertragen sind.

Je nach Art und Weise der Beschreibung der Kernprozesse (vgl. Kapitel 2.1) in der Fachsoftware und den spezifischen Erhebungs- und Auswertungslogiken der einzelnen Programme, sind Anpassungsprozesse in die eine oder andere Richtung notwendig:

- Werden die örtlich beschriebenen Kernprozesse für die Personalbemessung zugrunde gelegt – die eine Richtung – sind die Qualitätsvorstellungen der fachlichen Empfehlungen und Arbeitshilfen im Blick zu behalten.
- Werden die im Rahmen dieser Empfehlung beschriebenen Kernprozesse verwendet – die andere Richtung – sind ggf. weitere Impulse der Qualitätsentwicklung zu beachten.

2.4 Ermittlung des Zeitbedarfes für System-, Rüst- und Verteilzeiten

Neben Arbeitszeiten, die mit Einzelfallbezug über die Kernprozesse abgebildet werden, gehen in die Kalkulation des Personalbedarfes auch alle Zeiten für Tätigkeiten ein, **die nicht unmittelbar mit den Kernprozessen in einem Zusammenhang stehen**. Für diese Zeiten werden in der Literatur unterschiedliche Begriffe und Abgrenzungen verwendet. Im Folgenden werden System-, und Rüstzeiten und Verteilzeiten unterschieden (vgl. BMI/BVA 2021, S. 60; KGSt 2015, S. 19; ZBFS 2013, S. 145ff.).

Zunächst werden die System-, Rüst- und Verteilzeiten für die vorliegende Empfehlung definiert. Die Definitionen werden um eine Sammlung von Tätigkeiten ergänzt (Kapitel 2.4.1 – 2.4.3). In einem zweiten Schritt wird aufgezeigt, welche Möglichkeiten der Kalkulation von System-, Rüst- und Verteilzeiten es gibt. Schließlich werden auch summarische Richtwerte empfohlen (vgl. Kapitel 2.4.2).

2.4.1 Systemzeiten

Systemzeiten sind die Zeiten, die einen Bezug zur fachlichen Aufgabe aufweisen, aber unabhängig von den Kernprozessen anfallen und daher einer eigenen Kalkulation bedürfen. Grundsätzlich ist zwischen Systemzeiten zu unterscheiden, die von allen Fachkräften gleichermaßen ausgeführt werden (feste Systemzeiten), und solchen, die nur von einem Teil der Fachkräfte erbracht werden (flexible Systemzeiten) (vgl. ZBFS 2013, S. 149). Alle Fachkräfte sind z.B. an der Erstellung der Statistiken beteiligt. Ob alle oder nur ein Teil der Fachkräfte an Kooperationstreffen beteiligt sind, ist vor Ort unterschiedlich geregelt.

Zu den Systemzeiten im (A)SD werden in dieser Empfehlung folgende Tätigkeiten gerechnet:

Abbildung 3: Eher feste und eher flexible Systemzeiten im (A)SD

Eher flexible Systemzeiten für ausgewählte Fachkräfte	Eher feste Systemzeiten für alle Fachkräfte
freiwillige Formen kollegialer Beratung	Zusammenwirken der Fachkräfte nach § 36 Abs. 2, § 8a Abs. 1 SGB VIII für die nicht fallführenden Fachkräfte
Beteiligung an Netzwerken, z. B. Frühe Hilfen, Kinderschutz	fallunabhängige Arbeit im Sozialraum
Kooperationstreffen z. B. mit Schule, Polizei, Familiengerichten, Kinder- und Jugendpsychiatrie	Fort- und Weiterbildung von Fachkräften
Teilnahme an Arbeitsgruppen zu Fachthemen der Qualitäts- und Organisationsentwicklung	Supervision
Einarbeitung von neuen Fachkräften	Fallunabhängige Dokumentation und Statistik
Anleitung von Praktikant:innen	Literaturrecherche und Lektüre bzw. sonstige Informationsaufnahme
Mitwirkung an Projekten	Mitwirkung für die Jugendhilfeplanung und das Controlling
Öffentlichkeitsarbeit	

Fahrzeiten, die im (A)SD z. B. bei Hausbesuchen, zu Kitas, Schulen und/oder anderen Unterstützungsstrukturen der Leistungsberechtigten vorkommen, werden nicht zu den Systemzeiten gerechnet. **Fahrzeiten stehen mit Kernprozessen in einem engen Zusammenhang** und werden dort jeweils mit Bezug zu den konkreten Tätigkeiten aus der Teilprozessschritttabelle kalkuliert (vgl. beispielhaft Anlage 2 für die Hilfeplanung). Hier sind auch verlängerte Fahrzeiten durch unvorhergesehene Ereignisse (Stau, Verkehrsunfälle, ...) mit zu kalkulieren. Allein **Fahrzeiten, die im Kontext zu den hier definierten Systemzeiten entstehen** und die z. B. in Flächenkreisen in erheblichem Umfang anfallen können, sind hier zusammen mit der jeweiligen Systemzeit zu kalkulieren (also: Zeitaufwand, inklusive durchschnittliche Fahrzeit).

Durch die gesetzlichen Neuerungen vor allem im KJSG und NRW-Landeskinderschutzgesetz werden an zahlreichen Stellen mehr fallunabhängige Arbeit im Sozialraum und eine verstärkte Mitwirkung an Vernetzungen und Kooperationen durch die Fachkräfte im (A)SD notwendig. Die folgende Abbildung 4 führt beispielhaft Zeiten auf, die auch für Fachkräfte im (A)SD in der Regel Bedeutung als flexible Systemzeiten besitzen.

Abbildung 4: Beispielhafte Systemzeiten aufgrund von gesetzlichen Neuregelungen

Neuregelung	Begründung
§ 10a Abs. 2 Nr. 6 SGB VIII fest	Jenseits des Einzelfalls setzt die Beratung auch voraus, dass die Fachkräfte fallunabhängig ihren Sozialraum und die Leistungen anderer Leistungsträger genau kennen.
§ 16 Abs. 2 S. 2 SGB VIII flexibel	Mitwirkung bei der Entwicklung vernetzter, kooperativer, niedrigschwelliger, partizipativer und sozialraumorientierter Angebotsstrukturen
§ 36b SGB VIII flexibel	Mitwirkung bei fallunabhängigen Aushandlungsprozessen zur Organisation des Zuständigkeitsübergangs
§ 47 Abs. 3 SGB VIII flexibel	Gegenseitige Informationspflichten zwischen Jugendamt und überörtlicher, betriebserlaubniserteilender Stelle
§ 80 Abs. 2 Nr. 3 SGB VIII flexibel	Mitwirkung bei der sozialräumlichen Planung für das Zusammenwirken der Einrichtungen und Dienste
§ 5 Abs. 1/2 LKSG NRW flexibel	Mitwirkung an der Umsetzung des Mindeststandards (Empfehlung der NRW-LJÄ zum Schutzauftrag nach § 8a SGB VIII)
§ 7 LKSG NRW flexibel	Inanspruchnahme von Qualitätsberatung nach einem noch zu entwickelnden Konzept auf überörtlicher Ebene
§ 8 LKSG NRW flexibel	Qualitätsentwicklungsverfahren im Rahmen des Landeskinderschutzgesetzes (alle 5 Jahre)
§ 9 Abs. 4 Nr. 1 LKSG NRW flexibel	Beteiligung an den Netzwerken Kinderschutz
§ 9 Abs. 5 LKSG NRW flexibel	Teilnahme an den Fortbildung des Netzwerkes Kinderschutz, bedarfsgerecht, mindestens drei Tage pro Jahr
§§10, 11 LKSG NRW flexibel	Beteiligung bei der Entwicklung von Schutzkonzepten

Die Übersicht ist nicht abschließend. Es sind dort auch Kooperationsaufgaben aufgeführt, die im Schwerpunkt einzelfallabhängig anfallen und bei den Kernprozessen mit kalkuliert werden. Die Weiterentwicklung der Praxis vor Ort auf Grundlage dieser Neuregelungen dürfte im Wesentlichen in Verantwortung der Leitung (vgl. Kapitel 4) liegen. Den teilnehmenden Jugendämtern im Projekt war allerdings wichtig hervorzuheben, dass TROTZDEM auch flexible Systemzeiten für Fachkräfte zu berücksichtigen sind, weil ausgewählte Fachkräfte sowohl fallübergreifende Vernetzungs- und Kooperationsaktivitäten mit entwickeln und es mehr Zeit bedarf, neue Umsetzungserfordernisse an Fachkräfte zu vermitteln und ihre Geltung kontinuierlich aktiv aufrecht zu halten. Auch wenn die aktuellen Neuregelungen irgendwann etabliert sind, ist davon auszugehen, dass die (Allgemeinen) Sozialen Dienste weiterhin mit großen Reformprojekten z. B. im Zusammenhang mit einer inklusiven Kinder- und Jugendhilfe konfrontiert sein werden.

2.4.2 Rüstzeiten

Der Begriff „Rüstzeit“ stammt aus Produktionsbetrieben. Rüstzeiten sind in der Produktion die Zeiten, die notwendig sind, um eine Maschine für den eigentlichen Arbeitsvorgang vor- bzw. nachzubereiten („auf- bzw. abzurüsten“). Übertragen auf die Tätigkeit im (A)SD umfassen Rüstzeiten alle Tätigkeiten, die Fachkräfte brauchen, um nicht-fallbezogene Arbeit vor- und nachzubereiten, sich also in der Organisation für ihre Aufgabenerledigung zu „rüsten“. Zu den Rüstzeiten im (A)SD werden in dieser Empfehlung folgende Tätigkeiten gerechnet:

Abbildung 5: Rüstzeiten im (A)SD

1. Rüstzeiten im (A)SD
2. Dienstbesprechungen im Team
3. Dienstbesprechungen im gesamten (A)SD
4. Dienstbesprechungen im Jugendamt
5. Teambezogene Zeiten (Betriebsausflug ¹ , Teamentwicklungsmaßnahmen)
6. (A)SD-eigene Rufbereitschaft (Ruhezeit wirkt sich auf Arbeitszeit aus)
7. Organisation des eigenen Arbeitsplatzes (z. B. Computer hochfahren, Arbeitszeiterfassung „verwalten“; Videokonferenzen vorbereiten, rollierende Büroräume und Raumbuchungen/Raumreservierungen; Buchung von Dienstfahrzeugen; ggf. „Hausmeister-tätigkeiten“ in Außenstellen)
8. Maßnahmen des Gesundheitsmanagements: Stressbewältigung, gesunde Ernährung, die innerhalb der Arbeitszeit liegen
9. Arbeits- und Gesundheitsschutz (Ersthelferausbildung, Brandschutzhelfer:innen/Evakuierungshelfer:innen)
10. Fortbildungen zum Arbeitsschutz

2.4.3 Verteilzeiten

Verteilzeiten sind die Zeiten, die während der Arbeitszeit anfallen, aber nicht unmittelbar zur Aufgabenerfüllung im (A)SD gehören und auch keine Rüstzeiten sind. Sachliche Verteilzeiten sind störungsbedingte Unterbrechungen der Tätigkeit, die nicht planbar sind. Zu den persönlichen Verteilzeiten gehören z. B. die Kommunikation innerhalb der Verwaltung zur Klärung persönlicher Angelegenheiten (BMI/BVA, S. 60).

Abbildung 6: Verteilzeiten im (A)SD in Anlehnung an KGST 2015, S. 19

Verteilzeiten im (A)SD
1. Unterbrechungen der Arbeitszeit (IT-Störungen, Telefongespräche, Besuche – außerhalb der Fachaufgabe)
2. Persönliche Erholungs- und Entspannungszeiten (Kaffeepausen, Gang zum WC, sonstige persönliche Verrichtung)
3. Gespräche im Rahmen von LOB nach TVöD
4. Mitarbeiter:innenentwicklungs- bzw. Zielvereinbarungsgespräche
5. Regelbeurteilungen und anlassbezogene Beurteilungen
6. Besprechungen und Rücksprachen in persönlichen Belangen (Personalabteilung/ -rat)
7. Mitarbeiter:innenversammlung / Personalvertretung

¹ Ein Betriebsausflug ist rechtlich gesehen eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Üblicherweise zählt die Dauer des Betriebsausflugs als Arbeitszeit. Ob jedoch Arbeitszeit nachzuholen ist und wie viel Zeit des Ausflugs als Arbeitszeit angerechnet wird, wird **vor Ort** in der Regel mit dem Personalrat abgestimmt.

2.4.4 Kalkulation von System-, Rüst- und Verteilzeiten

Genau wie bei der grundsätzlichen Unterscheidung zwischen analytischen und summarischen Verfahren der Personalbemessung (vgl. LVR/LWL 2022a, S. 11ff. und S. 15ff.) kann auch für die System-, Rüst- und Verteilzeiten entschieden werden, ob sie auf Basis von

- a) konkreten Zeitbedarfen für einzelne Prozesse und/oder Aufgaben (analytische Vorgehensweise) oder
- b) Orientierungsgrößen, Vergleichs- und/oder Pauschalwerten oder anderen Richtwerten (summarische Vorgehensweise)

eingeschätzt werden.

Die Vor- und Nachteile bei der Verwendung der einen oder anderen Kalkulationsgrundlage wiederholen sich: Eine **summarische Vorgehensweise** erfordert immer dort, wo Bezugswerte vorliegen, wenig Aufwand. Sie nivelliert und pauschalisiert die Vielfältigkeit und örtlichen Besonderheiten. Die **analytische Vorgehensweise** bedarf eines zum Teil weitaus höheren Aufwands, der voraussetzt, dass im (A)SD Zeiten für konkrete Prozesse und/oder Aufgaben (verschriftlichte) Konzepte vorliegen. Insbesondere in kleinen (A)SD mit wenig Unterstützungsmöglichkeiten ist der Aufwand einer analytischen Personalbemessung eine große Herausforderung. Aufgaben- und/oder prozessanalytische Vorgehensweisen sind dafür eher in der Lage, Vielfältigkeit und örtliche Besonderheiten differenziert abzubilden (vgl. z. B. ZBFS 2013, S. 146ff.). Und ähnlich wie bereits in Kapitel 2.2 für die Ermittlung des Zeitbedarfes der Kernprozesse geschildert, können bei der Kalkulation der System-, Rüst- und Verteilzeiten die Ansätze nach Bedarf miteinander kombiniert werden (**hybride Vorgehensweise**).

Mit Blick auf die Kalkulation dieser in diesem Kapitel dargestellten Zeiten ist also immer wieder zu fragen, welche der Zeitelemente VOR ORT analytisch bzw. summarisch kalkuliert werden können und sollen. Die folgende Abbildung 7 zeigt exemplarisch drei Möglichkeiten eines hybriden Vorgehens.

Abbildung 7: Exemplarische Möglichkeiten eines hybriden Vorgehens

Richtwerte	Nur Verteilzeiten:	Rüst- und Verteilzeiten:	System-, Rüst-, Verteilzeiten:
Systemzeiten			
Rüstzeiten			
Verteilzeiten			

Es können nur die Verteilzeiten summarisch bemessen werden, die Rüst- und Verteilzeiten können summarisch bemessen werden oder alle fallunabhängigen Zeiten können summarisch bemessen werden. Die vorliegende Empfehlung spricht sich für folgende Vorgehensweise aus:

Empfehlung zur Personalbemessung der NRW-Landesjugendämter
1. Vor Ort ist zu entscheiden , ob Systemzeiten summarisch oder analytisch erhoben werden.
2. Rüstzeiten sind in der Regel analytisch zu berücksichtigen.
3. Verteilzeiten sind in Anlehnung an die KGSt (vgl. 2015, S.19) zu fassen und generell summarisch in die Personalbemessung einfließen zu lassen.

Systemzeiten: summarisch oder analytisch – eine Entscheidung vor Ort

In Jugendämtern, in denen die Systemzeiten umfangreich mit fachlichen Konzeptionen hinterlegt sind, die von ihren Qualitätsansprüchen her vermutlich über Durchschnittswerten liegt, bietet es sich an, diese Konzeptionen auch für eine **analytische Personalbemessung** zu nutzen. Aufgrund der Vielzahl unterschiedlicher Konzeption hinsichtlich kollegialer Beratung, fallabhängiger Arbeit im Sozialraum, Beteiligung an Netzwerken usw. macht es keinen Sinn, dass die vorliegende Empfehlung hierzu durchgängig Berechnungsgrundlagen für eine analytische Vorgehensweise anbietet. Um die analytische Vorgehensweise exemplarisch aufzuzeigen, wird mit der Veröffentlichung der Kernprozesse eine Kalkulationsgrundlage für die Einarbeitung auf Basis einer aufgabenbezogenen Personalbemessung zur Verfügung gestellt.

Die Systemzeiten **summarisch einzuschätzen** ist nicht ganz einfach. Die am Projekt teilnehmenden Jugendämter haben immer wieder auf die große Bedeutung der Systemzeiten auch für die fachliche Profilierung des (A)SD hingewiesen (vgl. ausführlich: Merchel/Berghaus/Khalaf, 2023). Gleichzeitig haben sich insbesondere die kleineren Jugendämter trotz aller „Grobheit“ dafür ausgesprochen, auch einen summarischen Richtwert vorzugeben.

Die grobe Schätzung des summarischen Richtwerts der Systemzeiten orientiert sich an folgenden Annahmen:

1. In Anlage 3 sind Hinweise zur analytischen Kalkulation der Systemzeiten zusammengestellt. In der Projektgruppe gab es den Wunsch, Hinweise und Überlegungen, die aus fachlicher Sicht eine Einschätzung der Systemzeiten bieten, zusammenzustellen. In der Anlage werden gesetzliche Grundlagen, Empfehlungen/Arbeitshilfen der NRW-Landesjugendämter, sonstige Empfehlungen und Anhaltspunkte zur Darstellung dieser Hinweise und Überlegungen unterschieden. Dieser Gliederung liegt die Logik zugrunde, dass nicht alle Hinweise und Überlegungen die gleiche Verbindlichkeit für die Jugendämter in NRW haben.
2. Auch die gesetzlichen Neuerungen insbesondere durch das KJSG und das Landeskinder-schutzgesetz NRW verlangen an zahlreichen Stellen mehr fallunabhängige Arbeit im Sozialraum und eine verstärkte Mitwirkung an Vernetzungen und Kooperationen durch die Fachkräfte im (A)SD (vgl. Abbildung 4)

Empfehlung zur Personalbemessung der NRW-Landesjugendämter

Die bis 2021 in verschiedenen Personalbemessungsverfahren genutzten Richtwerte sollten daher überprüft und ggf. angepasst werden.

Rüstzeiten – in der Regel analytisch

In jedem (A)SD gibt es die in Abbildung 5 aufgeführten Rüstzeiten. Mit Hilfe der Übersicht können sie analytisch bemessen werden. Das Berechnungstool wird dazu eine Kalkulationsgrundlage erhalten.

Ein summarischer Richtwert hat einzubeziehen, dass mit der Corona-Pandemie im (A)SD ausgeweitete Möglichkeiten, mobil, flexibel und häufig genug auch verstärkt aus dem Home-office heraus zu arbeiten eingeführt bzw. weiterentwickelt worden sind. Damit fallen auch neue und andere Rüstzeiten an. Sie müssen in eine Personalbemessung stärker einfließen als noch vor 10 Jahren. Diese neuen Formen einer deutlich flexibilisierten Arbeitsorganisation führen oft weiterhin dazu, dass in den Verwaltungsgebäuden, Raumkapazitäten zusammen-

gelegt und mit mehr Fachkräften besetzt werden. Die beteiligten Jugendämter im Projekt haben häufig davon berichtet, dass es außerdem einen Mangel an Besprechungsräumen gibt, die für Gespräche und Beratungen mit Familien erst gebucht werden müssen und weiterer Rüstzeiten bedürfen.

Verteilzeiten – immer summarisch

Da sich Verteilzeiten (vgl. Abbildung 6) insgesamt aus vielen kurzen, einzelnen und häufig auch unvorhersehbaren Zeiten zusammensetzen, ist hier der Erhebungsaufwand auch aus Wirtschaftlichkeitsgründen zu pauschalisieren. Es sind also Richtwerte zu verwenden.

Empfehlung zur Personalbemessung der NRW-Landesjugendämter

Aufgrund der großen Verbreitung und Akzeptanz von Berichten und Empfehlungen der KGSt wird hier der Berechnungsgrundlage der KGSt gefolgt: Die KGSt empfiehlt hier einen Abzug von 10 % von der Normalarbeitszeit/Nettojahresarbeitszeit.

Hinweise für die Umsetzung auf örtlicher Ebene

- Die Verteilzeiten können genauso für die Fachkräfte im (A)SD (vgl. Kapitel 2 und 3) wie für die Leitungskräfte (vgl. Kapitel 4) im (A)SD herangezogen werden.
- Die Verteilzeiten aus Zeile 3-5 in Abbildung 6 fallen für die Fachkräfte im (A)SD mit der eigenen (A)SD-Leitung an und für die Leitungskräfte mit der Jugendamtsleitung.

Summarische Richtwerte für System- und Rüstzeiten

Die analytische Kalkulationstabelle für die System- und Rüstzeiten ist von den im Projekt beteiligten Jugendämtern erprobt worden. Dazu haben die im Projekt beteiligten Jugendämter ihre System- und Rüstzeiten eingeschätzt. Anhand einer idealtypischen Woche wurde eingeschätzt, wieviel System- und Rüstzeiten vor Ort anfallen. Das gewählte Schätzverfahren war vor Ort frei wählbar: Zum Teil wurde die Kalkulationstabelle mit in die Teamsitzung genommen, zum Teil wurden eigene kleine Arbeitsgruppen gebildet. Wenige der teilnehmenden Jugendämter konnten bereits auf erhobene Daten zurückgreifen. Ein Jugendamt hat eine einzelne Fachkraft exemplarisch interviewt. Von den zwölf teilnehmenden Jugendämtern haben sich neun an der Erprobung beteiligt.

Durch diese Erprobung stehen exemplarische, nicht repräsentative Zeiten als Berechnungsgrundlage für einen summarischen Richtwert bei den System- und Rüstzeiten zur Verfügung. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Ergebnisse. Bei den flexiblen Systemzeiten, die nicht von allen Fachkräften gleichermaßen wahrgenommen werden, liegt die Annahme zugrunde, dass 20% aller Fachkräfte die flexiblen Systemzeiten ausführen.

Abbildung 8: Geschätzte System- und Rüstzeiten der beteiligten Jugendämter als prozentualer Anteil der Nettojahresarbeitszeit

Jugendamt	Anteil der Systemzeiten an der Nettojahresarbeitszeit in Prozent	Anteil der Rüstzeiten an der Nettojahresarbeitszeit in Prozent
A	23,85	9,22
B	7,26	7,39
C	28,68	5,89
D	24,98	17,35
E	25,81	10,77
F	17,69	16,67
G	20,60	12,28
H	14,43	17,72
I	10,96	11,82
Durchschnitt	19,36	12,12

Empfehlung zur Personalbemessung der NRW-Landesjugendämter

Auf der Grundlage der oben abgebildeten Ergebnisse der Arbeitsgruppe empfiehlt es sich bei einer summarischen Kalkulation

- für die **Systemzeiten** mindestens 15% der Nettojahresarbeitszeit,
- für die **Rüstzeiten** mindestens 10% der Nettojahresarbeitszeit zu veranschlagen.

Unter Berücksichtigung der Verteilzeiten in Höhe von 10% ergibt sich damit ein summarischer Richtwert für die fallunabhängigen Tätigkeiten in Höhe von mindestens 35%.

Hinweise für die Umsetzung auf örtlicher Ebene

Bei der Kalkulation der System- und Rüstzeiten ist auch immer zu hinterfragen, inwiefern die praktizierten Zeiten effektiv für die Aufgabenerfüllung sind. Ohne hier mit einem Richtwert argumentieren zu können, verringert ein sehr hoher Anteil von System- und Rüstzeiten auch immer die Arbeitskapazität der Fachkräfte für die Einzelfallarbeit. Mit Blick auf Teilzeitkräfte (vgl. Kapitel 2.6) ist das Verhältnis von Einzelfall- und fallunabhängiger Tätigkeit noch kleiner. Es macht daher Sinn, regelmäßig einzuschätzen, inwiefern die Tätigkeiten, die zu den System- und Rüstzeiten zählen, mit Blick auf die Arbeitsabläufe (noch) effektiv sind. Für Teilzeitkräfte mit geringen Stundenanteilen sollte auch definiert werden, welche fallunabhängigen Zeiten bei Bedarf reduziert werden können.

2.5 Ermittlung der Nettojahresarbeitszeit pro Vollzeitäquivalent

Die Nettojahresarbeitszeit oder Normalarbeitszeit ist die Zeit, die eine fiktive Leitungs- und oder Fachkraft durchschnittlich unter Berücksichtigung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zur Verfügung hat: Ausgehend von 365 Kalendertagen im Jahr werden dazu alle Zeiten abgezogen, die eine fiktive Arbeitskraft im Jahr durchschnittlich für die Aufgabenerfüllung nicht einsetzen kann. Dazu werden im **ersten Schritt** von den 365 Kalendertagen zunächst die Wochenenden sowie die örtlichen und überörtlichen Feiertage abgezogen, um die **Bruttoarbeitstage** zu berechnen. Im **zweiten Schritt** werden die durchschnittlichen Krankheits- und Urlaubstage subtrahiert, um als Ergebnis die **Normal- bzw. Nettoarbeitszeit** zu erhalten. Für die kommunale Ebene ist die Berechnung der KGSt (2015) relevant (vgl. alternativ für Bayern: ZBFS 2013, S.146).

Empfehlung zur Personalbemessung der NRW-Landesjugendämter

Für die Ermittlung der Nettojahresarbeitszeit wird die Berechnungsgrundlage der KGSt genutzt (vgl. KGSt 2015, S. 24). Die Nettojahresarbeitszeit unterscheidet sich nach den unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten und Urlaubs- bzw. Regenerationstagen für Beschäftigte aus dem TVöD-E, TVöD-SuE und den kommunalen Beamten in NRW. Die folgende Übersicht zeigt die unterschiedlichen Zeiten (vgl. KGSt 2015, S. 23). Die zugrundezulegenden Nettoarbeitstage sind je nach Zusammensetzung der Beschäftigten vor Ort zu wählen:

Abbildung 9: Umrechentabelle Nettojahresarbeitszeit nach KGSt 2015

	Vollzeit TVÖD-E	Vollzeit TVÖD-SuE	Beamte
Nettoarbeitstage	203	201	203
Nettojahresarbeitszeit in Stunden	1583,9	1568,3	1665,2
Nettojahresarbeitszeit in Minuten	95034	94098	99912

Diese Berechnungsgrundlage der KGSt macht vor Ort möglich, bei Feiertagen, Urlaubs- und Krankheitstagen den KGSt-Richtwert zu nutzen oder sich alternativ für eine eigene vor Ort Berechnung zu entscheiden. Wieder sind auch Mischformen möglich.

Fraglich ist, ob auch die Werte der KGSt zur Nettojahresarbeitszeit für die Personalbemessung im (A)SD Berücksichtigung finden sollen. Die KGSt empfiehlt, die von ihr berechnete Nettojahresarbeitszeit bzw. Normalarbeitszeit in Städten, Gemeinden und Kreisen in den meisten Fällen ohne weitere Prüfung zugrunde zu legen. Dabei sind sowohl mit Blick auf die Berücksichtigung von Krankheits- als auch Urlaubstagen folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- **Krankheitstage:** Die KGSt berücksichtigt durchschnittliche Krankheitstage eines Jahres für die Bereiche Kita/Soziales insgesamt. Sie bietet ihren Mitgliedskommunen an, ihre krankheitsbedingten Ausfallzeiten kostenfrei zu erfassen und jährlich auszuwerten (KGSt 2015, S. 11).² Die Erfassungsdatei für krankheitsbedingte Ausfalltage der KGSt-Krankentagestatistik (vgl. 2015, S. 28) zeigt auf, wie die Berechnung der Krankheitstage vorgenommen werden kann. Nach KGSt (2013) werden nur Arbeitstage, nicht Kalendertage berücksichtigt (vgl. ebd., S. 6). Dienstbefreiungen aufgrund der Erkrankung von Kindern werden nicht als Krankheitstage gerechnet (vgl. ebd., S. 9). Im Projekt haben die beteiligten Jugendämter die Berücksichtigung der Durchschnittswerte der KGSt aus dem Bereich

² Vgl. <https://kgst.de/krankentage-statistik> (06.07.2023); Link [Excel-Tabelle Krankentagestatistik KGSt](#)

Kita/Soziales durchaus infrage gestellt. Im Folgenden geben wir eine Übersicht, wie wir uns im Einzelnen positioniert haben:

- ✓ Aufgrund der herausfordernden Tätigkeit im (A)SD sprachen sich die beteiligten Jugendämter dafür aus, eine eigene Krankenstatistik für den Organisationsbereich (A)SD zu entwickeln. Diesem Votum liegt die Hypothese zugrunde, dass dieser Krankheitswert höher ist, als der jeweils aktuelle Vergleichswert der KGSt. Hier wird ein pragmatischer Weg empfohlen:

Empfehlung zur Personalbemessung der NRW-Landesjugendämter

Überall dort, wo die Krankheitszahlen auf Ebene des (A)SD ausgewertet werden können oder eine solche Auswertung ohne zu großen Aufwand möglich ist, sollen (A)SD-spezifische Krankheitstage in die Berechnung der Nettojahresarbeitszeit einfließen.

- ✓ Unter den projektbeteiligten Jugendämtern war die Forderung, die Tage der Dienstbefreiung aufgrund der Erkrankung von Kindern bei der Nettojahresarbeitszeit zu berücksichtigen, einhellig. Während der weiteren Abstimmungsprozesse hat sich diese Empfehlung trotzdem dagegen entschieden. Für diese Empfehlung werden diese Zahlen nicht zugrunde gelegt, um der Heterogenität statistischer Bezugswerte auf kommunaler Ebene nicht weiter Vorschub zu leisten.

Empfehlung zur Personalbemessung der NRW-Landesjugendämter

Um besondere Vorkommnisse in einzelnen Jahren (z. B. starke Grippewelle, Pandemie) in ihren Auswirkungen zu nivellieren, sollte ein Durchschnittswert aus den letzten fünf Jahren ermittelt werden.

- **Urlaubstage:** Die KGSt (2015) berücksichtigt bei den Urlaubstagen den Erholungsurlaub, Sonderurlaub, Mutterschutzzeiten und Zusatzurlaub wie z. B. Bildungsurlaub³ (vgl. detailliert: KGSt 2015, S. 14). Elternzeiten finden keine Berücksichtigung. De jure können Elternzeiten nachbesetzt werden. Kürzere Elternzeiten von ein bis zwei Monaten werden aber eher vertreten werden müssen als dass eine Nachbesetzung möglich ist. Ob dies angesichts des Fachkräftemangels faktisch möglich ist, sei dahingestellt. Die im Projekt beteiligten Jugendämter haben sich dafür ausgesprochen, die Elternzeit bei der Bemessung der Normalarbeitszeit zu berücksichtigen.

Empfehlung Personalbemessung der NRW-Landesjugendämter

Ähnlich wie bei der Berücksichtigung der Dienstbefreiung für die Erkrankung der Kinder haben wir uns in den weiteren Beratungen dafür ausgesprochen, trotzdem weiter mit der Bemessungsgrundlage der KGSt zu arbeiten, um nicht zu viele unterschiedliche Kalkulationsgrundlagen auf kommunaler Ebene einzuführen. Die Ausfallzeiten über Elternzeiten können über einen Ausgleich von Vakanzen ausgeglichen werden.

³ Vgl. KGSt Urlaubstagestatistik, jeweils Erläuterung zu Zusatzurlaub, Sonstiges in den verschiedenen Beschäftigungsgruppen; Link: [Excel-Tabelle Urlaubsstatistik KGSt](#)

Empfehlung Personalbemessung der NRW-Landesjugendämter

Eine Strategie mit steigender Personalfluktuatation sowohl was die Personalgewinnung als auch was die Personaleinsatzplanung angeht umzugehen, ist es, nicht nur 100% des Stellensolls zu besetzen, sondern **das Stellensoll**, also den als Ergebnis der Personalbemessung festgestellten Personalbedarf, **um einen Faktor X für einen aktiven Umgang mit Fluktuatation zu erhöhen**. Nur die Berücksichtigung der steigenden Personalfluktuatation spiegeln realistisch den Personalbedarf wider, der einen angemessenen Personaleinsatz garantiert („100% plus X sind die neuen 100%“). Werden z. B. für 110%-120% des Personalbedarfs Fachkräfte gewonnen, können Vakanzen über Elternzeiten im Rahmen der Personaleinsatzplanung ausgeglichen werden (vgl. AGJ 2017, S. 18/19; Deutscher Verein 2021, S. 9). Für die Kalkulation des „plus X“ ermitteln manche Jugendämter die durchschnittlichen Vakanzen der letzten Jahre und berücksichtigen diesen Erfahrungswert als zusätzlichen Ausgleich (Stadt Köln 2020, S. 4; Hamburgische Bürgerschaft 2018, S. 17). Andere legen einen fixen Wert fest, wie z. B. die Stadt Dortmund mit 115%.

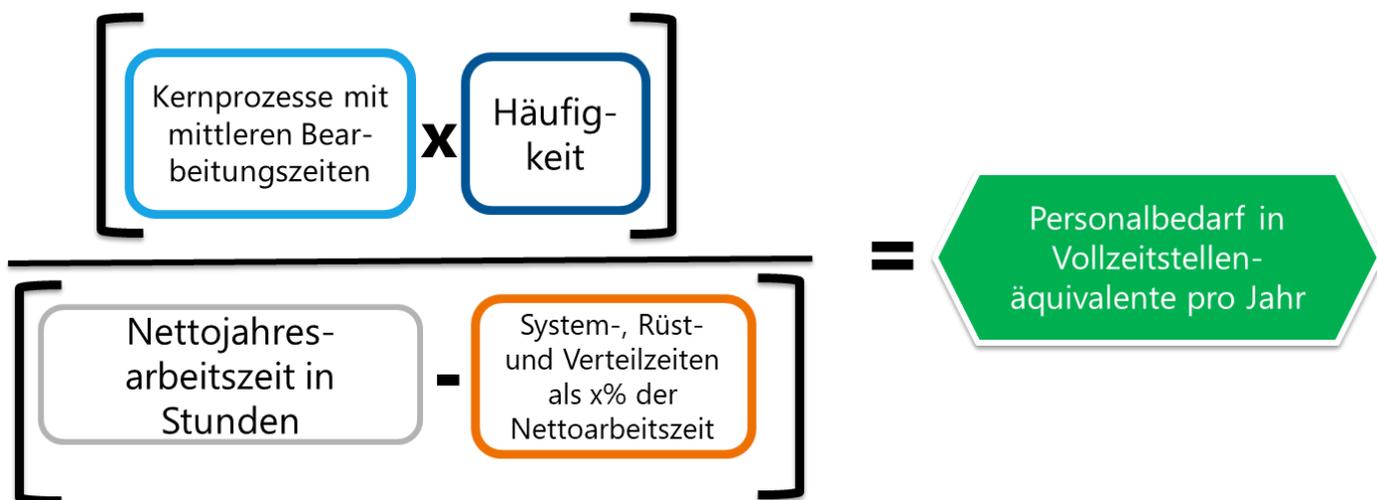
Hinweise für die Umsetzung auf örtlicher Ebene

Vor Ort ist zu entscheiden, ob individuelle Gegebenheiten wie z. B. örtliche Feiertage, Dienstbefreiung aufgrund der Erkrankung von Kindern bzw. die Elternzeiten bei der Berechnung der Nettojahresarbeitszeit berücksichtigt werden.

2.6 Ermittlung des Personalbedarfs

Die Kapitel 2.1 bis 2.5 haben konzeptionell aufgezeigt, wie die einzelnen Bestandteile für die Berechnung des Personalbedarfes im (A)SD zu ermitteln sind. Das **Konzept** dazu wurde in Abbildung 1 (vgl. Kapitel 2.1) dargestellt. Für die **konkrete Berechnung** ist eine andere Vorgehensweis zu wählen, die in der folgenden Abbildung 10 veranschaulicht wird.

Abbildung 10: Personalbedarf ermitteln - die konkrete Berechnung



Die Umstellung von Abbildung 1 wird notwendig, weil im Konzept zur Personalbemessung für den (A)SD die Möglichkeit existiert, die System-, Rüst-, und Verteilzeiten (vgl. Kapitel 2.4) nicht nur analytisch (also mit einem konkreten Stundenwert), sondern auch summarisch als Anteil der Nettojahresarbeit zu kalkulieren. Da die Nettojahresarbeitszeit jedoch nur für EIN VOLLZEITÄQUIVALENT vorliegt, kann der Prozentanteil der System-, Rüst- und Verteilzeiten auch nur auf Basis EINES VOLLZEITÄQUIVALENTES berechnet werden. Daher ist die fallbezogene Zeit in Form von Kernprozessen und mittleren Bearbeitungszeiten (vgl. Kapitel 2.2)

durch die Nettojahresarbeitszeit pro Vollzeitäquivalent minus des gewählten prozentualen Anteil für System- und Rüstzeiten zu berechnen (vgl. Berechnungstool). Das folgende Berechnungsbeispiel zeigt eine FIKTIVE Berechnung zur Veranschaulichung:

Abbildung 11: FIKTIVES Berechnungsbeispiel zur Veranschaulichung des Rechenweges

Kernprozesse mit der insgesamt benötigten Arbeitszeit:	
Falleingang	1.015,5
Beratung und Unterstützung	1.143,5
Hilfegewährung und Hilfeplanung	8.467,0
Nachbetreuung	114,0
Wahrnehmung des Schutzauftrags	2.969,0
Inobhutnahme auf Bitte des Kindes/Jugendlichen	214,0
Trennungs- und Scheidungsberatung	360,0
Mitwirkung im familiengerichtlichen Verfahren	823,0
Ergebnis 1: Summe: Arbeitszeitbedarf aller Kernprozesse	15.106,0
Ermittlung der für Fallarbeit zur Verfügung stehenden Nettojahresarbeitszeit je VZÄ	
Nettojahresarbeitszeit in Stunden (nach KGSt-Bericht 15/2015) für TVöD-SuE Beschäftigte	1.568,0
abzüglich System-, Rüst-, Verteilzeiten (35 %)	548,8
Ergebnis 2: Verbleibende Nettojahresarbeitszeit je VZÄ	1.019,2
Personalbedarf in VZÄ (Ergebnis 1/Ergebnis 2)	14,8

Durch einen Vergleich mit dem aktuellen Stellenplan und den errechneten VZÄ ergibt sich der Personalmehr- bzw. Personalminderbedarf. Die Rückmeldungen aus der Praxis zeigen, dass in der Regel ein Personalmehrbedarf festgestellt wird, vor allen Dingen dann, wenn vor Ort lange keine Personalbemessung durchgeführt worden ist.

Und schließlich ist der Teilzeitfaktor zu berücksichtigen: Da es im (A)SD viele Fachkräfte gibt, die in Teilzeit arbeiten, ist es bedeutsam, dies im Rahmen der Personalbemessung angemessen zu berücksichtigen. Auch im erfolgten Expertenworkshop wurde mehrfach auf diese Notwendigkeit hingewiesen. Hintergrund ist, dass fallunabhängige Tätigkeiten auch von Teilzeitkräften geleistet werden und dadurch vergleichsweise weniger fallbezogene Arbeit erfolgen kann: Es macht eben einen Unterschied, ob eine Vollzeitkraft an allen Dienstbesprechungen, Supervisionen, Vernetzungstreffen teilnimmt etc. oder eine Person mit einer halben Stelle. Dabei weist die Praxis immer wieder darauf hin, dass es in Sachen Teilzeit nichts gibt, was es nicht gibt: Die faktischen Arbeitsanteile reichen von wenigen Stunden pro Woche über die klassische halbe Stelle bis zu verschiedenen Varianten zwischen 20 und 30 Stunden pro Woche über weitere Variationen über 30 Stunden pro Woche.

Als Teilzeitfaktor wird in der Personalwirtschaft das Verhältnis der Anzahl der Personen zu den Vollzeitstellenäquivalenten bezeichnet. Stimmt das Verhältnis 1:1 überein, ist der Teilzeitfaktor 1,0.

Die Ermittlung des Teilzeitfaktors im (A)SD erfolgt über eine Auflistung der vorhandenen Wochenstundenarbeitszeiten, die mit den Häufigkeiten multipliziert werden. Die Gesamtstundenzahl pro Woche wird durch die Wochenarbeitszeit einer Vollzeitstelle geteilt (bei Beschäftigten 39 Stunden), um so die Gesamtzahl der Vollzeitäquivalente zu erhalten. Die Zahl der Fachkräfte im (A)SD wird durch die errechneten Vollzeitstellenäquivalente geteilt, das Ergebnis ist der Teilzeitfaktor.

Das Ergebnis der Personalbemessung ist die Zahl der benötigten Vollzeitstellenäquivalente. Der Teilzeitfaktor ist gesondert zu berücksichtigen, indem die benötigten Vollzeitstellenäquivalente mit dem Teilzeitfaktor multipliziert werden.

Im untenstehenden fiktiven Berechnungsbeispiel arbeiten 15 Fachkräfte in einem Dienst, davon drei in Vollzeit und die 12 anderen in Teilzeit, entweder 19,5 oder 30 Stunden. Werden die Gesamtstunden pro Woche durch die Wochenarbeitszeit einer Vollzeitstelle geteilt, ergeben sich 10,35 Vollzeitstellenäquivalente. Wird die Gesamtzahl der Fachkräfte durch die Vollzeitstellenäquivalente geteilt, ergibt sich ein Teilzeitfaktor von 1,45. Hat nun die Personalbemessung einen Bedarf an 19 Vollzeitstellenäquivalenten ergeben, bedeutet dies bei einem gleichbleibenden Teilzeitfaktor einen Soll-Bedarf von 27,55 VZÄ.

Abbildung 12: FIKTIVES Berechnungsbeispiel zur Berücksichtigung des Teilzeitfaktors

Wochenstunden im ASD	Zahl der Fachkräfte	Gesamtstunden	
39,00	3	117,00	
30,00	5	150,00	
19,50	7	136,50	
Summe	15	403,50	
geteilt durch die Wochenarbeitszeit eines VZÄ			39,00
Ergebnis: IST-VZÄ			10,35
Teilzeitfaktor IST (Zahl der Fachkräfte/VZÄ)			1,45
Ergebnis Personalbemessung in VZÄ			19,00
SOLL-VZÄ unter Berücksichtigung des IST-Teilzeitfaktors			27,55

Verändern sich die Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten im größeren Umfang, ist eine Überprüfung des Teilzeitfaktors sinnvoll.

2.7 Vom Konzept zur Planung und Durchführung im (A)SD

Bis hierhin ist ausführlich dargestellt, wie eine prozessbezogene, analytische Personalbemessung im (A)SD vom Grundsatz her, kalkulatorisch erfolgt. Die Bemessung ist jedoch nicht nur eine „Rechenaufgabe“. Sie ist vielmehr in die Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse in Kommunalpolitik und –verwaltung zu integrieren und ihre Durchführung ist als Projekt zu organisieren (vgl. LVR/LWL 2022a, S. 19ff.). Bei der Planung und Durchführung der Personalbemessung im (A)SD sind typischerweise folgende Schritte zu berücksichtigen:

1. Geltungsbereich und Durchführungsmodus der Personalbemessung festlegen,
2. Beteiligte identifizieren und Projektstruktur entwickeln,
3. Über Vorgehensweise der örtlichen Personalbemessung entscheiden, durchführen und fortschreiben

2.7.1 Geltungsbereich und Durchführungsmodus

Durch die unterschiedliche Aufbau- und Ablauforganisation in den 186 Jugendämtern in NRW ist in einem ersten Schritt vor Ort zu entscheiden, für welche konkreten Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche in welchen Organisationseinheiten das Personal bemessen werden soll. Die vorliegende Empfehlung geht hier von einem idealtypischen (A)SD aus, mit den in Kapitel 2.1 ausgewählten Kernprozessen. Zu prüfen ist, inwieweit diese idealtypische Logik vor Ort wieder zu finden ist und ob und wo ggf. Anpassungsprozesse zu initiieren sind (vgl. auch: Kapitel 2.1, 2.3). Je nach dem Stand der Qualitätsentwicklung im (A)SD ist auch zu entscheiden, wie die Prozesse der Personalbemessung und/oder Qualitätsentwicklung für die Dauer der Durchführung der Personalbemessung zu gestalten sind. Diese Entscheidungen sind regelmäßig jugendamtsintern vorzubereiten und zu treffen. Es ist sinnvoll, den Jugendhilfeausschuss bereits in diese Vorbereitungen zu involvieren.

Ist der Geltungsbereich abgesteckt, ist zu entscheiden, inwiefern die Personalbemessung verwaltungsintern mit Eigenmitteln bzw. extern durch ein zu beauftragendes Institut durchzuführen ist. Die folgende Abbildung 13 zeigt auf, welche Aspekte hier zu berücksichtigen sind.

Abbildung 13: Vergleich interne und externe Personalbemessung

INTERNE Personalbemessung	EXTERNE Personalbemessung
Direkte und unmittelbare Verknüpfung von internen Qualitätsansprüchen an die Tätigkeit im (A)SD und den Qualitätsansprüchen der Empfehlungen/Arbeits-hilfen der beiden NRW-LJÄ ist möglich.	Verknüpfung der Qualitätsansprüche vor Ort, den Empfehlungen/Arbeitshilfen der beiden NRW-LJÄ und des Instituts ist notwendig. Hierzu sind Vereinbarungen in der Auftragsklärung zu treffen.
Der Aufwand der Personalbemessung hängt davon ab, inwiefern vor Ort die Qualität bereits in Form von Kernprozessen beschrieben ist: Liegen Kernprozesse vor, kann daran angeknüpft werden. Müssen sie entwickelt werden, ist ein arbeitsaufwendiger QE-Prozess vorzuschalten. Der Aufwand steigt.	Die Beteiligung des Institutes kann – je nach konkreter Auftragsklärung den Aufwand erheblich reduzieren. Gerade dort, wo Kernprozesse noch nicht beschrieben sind, bedeutet diese eine Entlastung, u.a. auch, weil auf Erfahrungswerte des Institutes zurückzugreifen ist.

INTERNE Personalbemessung	EXTERNE Personalbemessung
Interne analytische Personalbemessungsprojekte setzen selbst personelle Kapazitäten insbesondere bei Führungskräften des Amtes und des Dienstes und bei Stabstellen wie z. B. der Jugendhilfeplanung und/oder dem Controlling voraus.	Auch hier erfolgt die Steuerung des gesamten Prozesses über interne Leitungs- und Stabstellen. Operationale Aufgaben sind zwischen Jugendamt und Institut auszuhandeln. In der Tendenz dürften weniger personelle Kapazitäten vor Ort nötig sein.
Die Nutzung des von den beiden NRW-LJÄ zur Verfügung gestellten Excel-Tools bietet die Souveränität über die kontinuierliche Nutzung: Veränderungen im Zeitbedarf und bei den Häufigkeiten können in einem vor Ort zu entscheidenden Turnus erfolgen.	Über die nachfolgende eigenständige Nutzung des institutseigenen Berechnungstools durch das Jugendamt nach Beendigung des Personalbemessungsprojektes sind konkrete Vereinbarungen in der Auftragsklärung zu treffen.
Die vorliegende Empfehlung gibt keine landesweiten mittleren Bearbeitungszeiten (mBZ) vor. Dies ist von Vorteil, denn es ist fraglich, ob eine landesweite Kalkulation bei der heterogenen Struktur der JÄ in NRW überhaupt möglich ist. Dies ist von Nachteil, weil örtliche Aushandlungsprozesse zeitintensiv sind.	Da externe Institute häufig und zum Teil bundesweit Personalbemessungsprojekte durchführen, verfügen sie über Erfahrungen und ggf. auch über empirische Daten zu den mittleren Bearbeitungszeiten der einzelnen Teilprozesse.
Aktuell kann diese Empfehlung noch nicht auf alle für die Personalbemessung im (A)SD relevanten Kernprozesse, auf Basis einer personalbemessungsfähigen Beschreibung, zurückgreifen. Die Vervollständigung wird hoch priorisiert in Angriff genommen (vgl. Kapitel 2.1.).	Externe Institute sollten über ein umfassendes Set von Kernprozessen verfügen, das die Tätigkeit im (A)SD abbildet. Inwiefern dabei alle aus der Sicht des eigenen (A)SD relevanten Prozesse adäquat erfasst sind, ist zu prüfen. Weiterentwicklungen sind mit dem Institut auszuhandeln.

Für die Auswahl von Instituten für die Personalbemessung im (A)SD sollte auf Institute zurückgegriffen werden, die Erfahrung in der Kinder- und Jugendhilfe haben. Im Gegensatz zu anderen Teilen der Kommunalverwaltung sind für die Personalbemessung im (A)SD die Besonderheiten der Sozialen Arbeit zu berücksichtigen. Erfahrungen von projektteilnehmenden Jugendämtern haben gezeigt, dass Institute ohne kinder- und jugendhilfespezifische Erfahrung Gefahr laufen, Bemessungsgrundlagen zu konzipieren, die fachlich kontraproduktiv sind.

2.7.2 Beteiligte und Projektstruktur

Je nachdem, ob die Personalbemessung im (A)SD intern oder extern durchgeführt wird, sind die jeweils Beteiligten und ihre Aufgaben im Verlauf des Projektes zu identifizieren. Dazu ist eine Struktur zu entwickeln, wie sie aus der Projektorganisation bekannt ist. Es sprengt den Rahmen dieser Empfehlung die beiden Projektvarianten hier konkreter zu entwickeln. Grundsätzlich dürften bei einem internen Vorgehen alle operationalen und steuernden Aufgaben intern zu verteilen sein. Bei der Zusammenarbeit mit einem Institut ist jeweils zu prüfen, welche Aufgaben von wem wahrgenommen werden.

Zur Planung und Durchführung der Personalbemessung ist ein Steuerungsgremium einzurichten mit Teilnehmenden, die für die zu treffenden Fragen auch entscheidungsbefugt sind. Je nach Aufwand, aber unabhängig von der externen oder internen Durchführung der Personalbemessung sind verwaltungsintern ein oder mehrere Personen für die operative Ausgestaltung/Umsetzung im Projekt zu benennen.

Potentiell Beteiligte in dieser grob umrissenen Projektarchitektur sind in Abbildung 14 benannt. Vor Ort ist jeweils zu prüfen, ob und inwieweit die hier aufgeführten Akteure bei der Planung und Durchführung des Personalbemessungsprojektes zu berücksichtigen sind.

Abbildung 14: Mögliche Beteiligte bei der Planung und Durchführung eines Personalbemessungsprojektes

Akteur	Gründe für mögliche Beteiligung
1. Rat oder Kreistag bzw. Haupt- und Finanzausschuss	PBM ist über den Stellenplan relevant für die Haushaltsplanung
2. Jugendhilfeausschuss:r	Strategische Steuerung der Kinder- und Jugendhilfe vor Ort; ggf. delegierte Befugnisse zur Haushaltsplanung
3. Verwaltungsleitung	PBM ist über den Stellenplan relevant für die Haushaltsplanung – die administrative Leitung ist die Schnittstelle zu den jeweiligen Gremien (vgl. 1.)
4. Haupt- und Personalverwaltung	Organisatorische Zuständigkeiten bei Stellenplanung
5. Mitarbeiter:innen aus Haupt- und Personalverwaltung	Kapazitäten für operationale Durchführung der Personalbemessung
6. Personalvertretung, Gleichstellungs-/Datenschutzbeauftragte; Schwerbehindertenvertretung	Personalbemessung ist verwaltungsintern ein sensibles Thema – die vor Ort geltenden Informations- und Transparenzregeln sind zu beachten
7. Jugendamtsleitung	Steuerungsverantwortung in der Kinder- und Jugendhilfe des öffentlichen Trägers
8. Jugendhilfeplanung/Controlling	Mögliche Stabstellen mit Kapazitäten für operationale Durchführung der Personalbemessung; ggf. Daten, die für die Durchführung der Personalbemessung relevant sind
9. (A)SD-Leitung	Dienst- und Fachaufsicht für die Aufgabenbereiche, in denen Personal bemessen wird
10. Fachkräfte aus dem (A)SD	Wissen über praktische Abläufe; nicht alle und nicht immer, aber repräsentativ beteiligen

2.7.3 Vorgehensweise der örtlichen Personalbemessung

In den Kapiteln 2.1 – 2.5 ist immer wieder darauf hingewiesen worden, wo Entscheidungen zu treffen sind, um diese überörtliche Empfehlung zur Personalbemessung im (A)SD an den jeweiligen Kontext vor Ort anzupassen (vgl. Einführung unter 2). Das Steuerungsgremium hat hier frühzeitig die entsprechenden Entscheidungen zu treffen und danach die Bemessung durchzuführen. Nachdem die „rechnerische“ Personalbemessung durchgeführt ist, ist wieder zu identifizieren, wer vor Ort dazu nötig ist, damit der ermittelte Personalbedarf zukünftig berücksichtigt wird (vgl. auch: Abbildung 14). Nach der erstmaligen Durchführung der Personalbemessung ist zu entscheiden, in welcher Struktur, in welchem Rhythmus die Bemessung

zu wiederholen ist. Bei Bedarf wie z. B. gesetzlichen Neuregelungen sind die Grundlagen der Personalbemessung an die neuen Vorgaben anzugleichen.

Eine analytische Personalbemessung im (A)SD will also organisiert sein und geht - ob intern oder extern durchgeführt - mit einigem Aufwand einher. Gleichzeitig hat sich die Personalsituation im (A)SD aktuell deutlich verändert: Die Auswirkungen des Fachkräftemangels (Pamme 2023/2018) werden in den Diensten massiv sicht- und spürbar: Unbesetzte Stellen können nicht nachbesetzt werden oder die Zeit, in der eine unbesetzte Stelle vakant bleibt, hat sich deutlich erhöht. Fachkräfte, die im (A)SD anfangen, wechseln wieder. Sei es, weil sie die herausfordernde Tätigkeit im (A)SD langfristig überfordert. Sei es, weil sie durch die veränderten Arbeitsmarktbedingungen leicht eine Stelle finden, die besser bezahlt wird. Dadurch, dass immer weniger Arbeitskräfte gesamtgesellschaftlich zur Verfügung stehen, wird das System der Kinder- und Jugendhilfe insgesamt und auch der (A)SD in seiner Fähigkeit, die in § 1 SGB VIII gesetzten Ziele und Aufgaben zu erfüllen, massiv an seine Grenzen geführt (vgl. z. B. IGFH 2022, BAG (A)SD 2022, Hollenberg 2023).⁴

Bevor daher eine analytische Personalbemessung vor Ort durchgeführt wird, kann in einem ersten Schritt grob ermittelt werden, wie der summarisch eingeschätzte Personalbedarf mit Hilfe eine Fallzahl-Fachkraft-Relation einzuschätzen ist. Dazu hat die gpa NRW eine weit verbreitete Orientierungsgröße seit langem von 1:30 im Umlauf. Die gpa NRW folgende Falldefinition zugrunde:

Empfehlungen anderer Einrichtungen/Stellen

Falldefinition der gpa NRW: Alle HzE-Fälle mit Hilfen nach §§ 27 ff., 35a und 41 SGB VIII mit Hilfeplanverfahren nach § 36 SGB VIII. Gezählt wird zum Ende eines jeden Monats des Kalenderjahres. Die Anzahl der zum jeweiligen Monatsende gezählten Fälle wird aufaddiert und durch 12 geteilt. Hieraus errechnet sich der Jahresdurchschnittswert der HzE-Fallzahlen, die von der gpa NRW im Rahmen der überörtlichen Prüfungen und dem Kennzahlen-set Hilfen zur Erziehung berücksichtigt werden. Die SPFH wird grundsätzlich als ein Fall gezählt, auch wenn mehrere Kinder in der Familie sind (LVR/LWL 2020, S. 60).

Bei aller Kritik der Fokussierung auf Hilfeplanfälle hat sich diese Größe als erster, grober Einschätzungswert etabliert.

⁴ Auf der Internetseite der BAG Landesjugendämter <https://www.personal-gewinnen-und-binden.de/de/> sind umfassend Strategien im Umgang zur Fachkräftegewinnung und –bindung in der Kinder- und Jugendhilfe vorgestellt.

Empfehlung zur Personalbemessung der NRW-Landesjugendämter

Die vorliegende Empfehlung spricht sich für ein analytisches Personalbemessungsverfahren aus. Nur für den Fall, dass dies aufgrund der angespannten Personalsituation aktuell aufgrund des damit verbundenen Aufwands nicht in absehbarer Zeit umsetzbar erscheint, kann vorübergehend bzw. als Näherungsgröße auf eine Fallzahl-Fachkraft-Relation zurückgegriffen werden. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass diese Relation noch nicht die gesetzlichen Neuregelungen aus dem KJSG, dem NRW-Landeskinderschutzgesetz und der Vormundschaftsrechtsreform enthält. Gleichwohl kann sich so jedes Jugendamt schnell eine ganz grobe Einschätzung zum eigenen Personalbedarf verschaffen. Liegt die so ermittelte Fallzahl vor Ort wesentlich ÜBER der Relation der gpa NRW, kann das Personalsoll umgehend grob angepasst werden.

3. Personalbemessung für Leitungskräfte: die Leitungsspanne

Die Größe für die Personalbedarfsbemessung bei Leitungskräften ist die Leitungsspanne. Als Leitungsspanne wird die Zahl der unmittelbar unterstellten Personen (nicht die Zahl der Vollzeitstellenäquivalente) bezeichnet.

Angesichts der unterschiedlichen Aufgaben und Rahmenbedingungen von Leitung besteht in der Fachliteratur Übereinstimmung, dass pauschale Leitungsspannen nur eine Annäherung sein können und die Leitungsspanne für jede Organisationseinheit individuell bestimmt werden sollte. Trotzdem können Empfehlungen zur Leitungsspanne eine Orientierung geben.

Empfehlungen anderer Einrichtungen/Stellen

So empfehlen etwa die Rechnungshöfe des Bundes und des Landes eine Leitungsspanne von 1:12 für Behörden der Ortsinstanz (vgl. BMI/BVA 2021, S. 50).

Welche Aufgaben die Leitungskräfte in den (Allgemeinen) Sozialen Diensten wahrnehmen, ist insbesondere von der Aufbauorganisation der Kommune abhängig. So gibt es in kleineren Diensten häufig ausschließlich eine Abteilungsleitung, während in größeren mehrere Teamleitungen die unterste Führungsebene bilden und zudem eine oder mehrere Abteilungsleitungen eingesetzt sind. Letzteres bedeutet, dass die eher fallbezogenen Leitungsaufgaben (Beratung und Unterstützung der Fachkräfte, Fachaufsicht) auf der Ebene der Teamleitung angesiedelt sind und die weniger fallbezogenen Aufgaben (etwa Erarbeitung von Verfahren, Standards etc.) eher auf der Ebene von Abteilungsleitung.

Exkurs: Aufgaben und (zunehmende) Bedeutung der Leitungskräfte im (Allgemeinen) Sozialen Dienst

Leiten im (Allgemeinen) Sozialen Dienst bedeutet einen hochkomplexen Dienst zu steuern. Die dort tätigen Fachkräfte arbeiten überwiegend mit Menschen in belasteten oder krisenhaften Situationen und sollen sie bei der Bewältigung unterstützen. Gleichzeitig haben sie die Verantwortung für die Wahrnehmung des Schutzauftrags und eine damit verbundene strafrechtliche Garantenstellung. Die Arbeit im (Allgemeinen) Sozialen Dienst wird durch Krisen und Mitteilungen über Kindeswohlgefährdung in einem hohen Maß fremdgesteuert und ist nur begrenzt planbar. Häufig ist für die Fachkräfte – neben der Arbeitsüberlastung – ein Belastungsfaktor, dass sie auf der Basis nicht gesicherter Prognosen weitreichende Entscheidungen treffen müssen, die die Biographien von Kindern, Jugendlichen und Familien nachhaltig beeinflussen.

Zu den Aufgaben der direkt vorgesetzten Leitungskraft (Team- oder Abteilungsleitung, je nach örtlicher Struktur) gehört insbesondere die Beratung und Unterstützung bei der Wahrnehmung des Schutzauftrags⁵ und die Unterstützung in komplexen, für die Fachkräfte belastenden Einzelfällen. Untrennbar damit verbunden ist auch der Umgang mit Überlastung und die „Pflege“ des Teams, das für (A)SD-Fachkräfte eine große Bedeutung als Ort der Unterstützung und Entlastung hat.

Für eine angemessene Wahrnehmung dieser Aufgaben muss Leitung präsent sein. Bei Abwesenheit muss diese Präsenz durch eine adäquate (präsenze) Vertretung sichergestellt werden.

Angesichts der veränderten Personalsituation in den (Allgemeinen) Sozialen Diensten mit einem Generationenwechsel, zum Teil im erheblichen Umfang vakanten Stellen, hoher Personalfuktuation und aufwändigen Einarbeitungsbedarfen von Berufseinsteiger:innen (vgl. Kapitel 2.7), werden die Leitungskräfte immer bedeutender für die Aufrechterhaltung des Dienstes.

Die Anforderungen für Leitungskräfte in der Führung von Mitarbeiter:innen nehmen deutlich zu, sie müssen insbesondere

- (durch kreatives Vorgehen) versuchen, Fachkräfte zu gewinnen,
- wiederkehrend Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren durchführen,
- eine umfassende Einarbeitung von Berufseinsteiger:innen sicherstellen, begleiten oder auch selbst übernehmen,
- gleichzeitig die Aufgabenerfüllung mit weniger Fachkräften sicherstellen („Mangelverwaltung“, Entscheidungen über Standardsenkungen),
- die vorhandenen, häufig überlasteten Fachkräfte unterstützen und
- zudem versuchen, sie an den Dienst zu binden.

Auch der Umfang der fachlichen Leitungsaufgaben ist durch verschiedene Gesetzesänderungen gestiegen, beispielsweise durch zunehmende Kooperationsanforderungen, wie sie im Landeskinderschutzgesetz und im neuen Vormundschaftsrecht verankert sind.

Empfehlungen anderer Einrichtungen/Stellen

Die Enquetekommission der Hamburgischen Bürgerschaft betont die Bedeutung von (A)SD-Leitung für die Arbeitsfähigkeit des Dienstes und empfiehlt u.a. ein klares Stellenprofil zu erarbeiten und für eine auskömmliche Personalausstattung zu sorgen (2018, S. 75).

Für die Berechnung der Leitungsspanne stehen ebenfalls summarische und analytische Verfahren zur Verfügung.

Bei den **summarischen Verfahren** werden pauschale, die Leitungsspanne beeinflussende Indikatoren zu Grunde gelegt und im Hinblick auf ihre Ausprägung in der Organisationseinheit gewichtet. Kriterien, die dafür herangezogen werden sind etwa:

- die Gleichartigkeit der Aufgaben der Beschäftigten,
- die Komplexität der Aufgaben der Beschäftigten,

⁵ Eine ausführliche Übersicht über die Leitungsaufgaben im Kontext des Kinderschutzes findet sich in Leitner 2017, S. 6f.

- die Planungsaufgaben der Führungskraft,
- die Neuartigkeit, das Veränderungspotential der Aufgaben der Beschäftigten,
- der Delegationsgrad/Entscheidungsspielraum der Beschäftigten,
- schlanke, standardisierte Prozesse (vgl. BMI/BVA 2021, S. 217).

Auf die (Allgemeinen) Sozialen Dienste übertragen bedeutet dies, dass eher von einer geringeren Leitungsspanne auszugehen ist, da die Aufgaben der Fachkräfte wie beschrieben sehr komplex sind und die Anforderungen an Leitung hoch sind. Kommt dann noch hinzu, dass die Leitungskraft für verschiedene Arbeitsbereiche wie (A)SD, Pflegekinderhilfe, andere Spezialdienste, Wirtschaftliche Jugendhilfe etc. zuständig ist, muss dies entsprechend der o.g. Kriterien in einer geringeren Leitungsspanne berücksichtigt werden.

Empfehlungen anderer Einrichtungen/Stellen

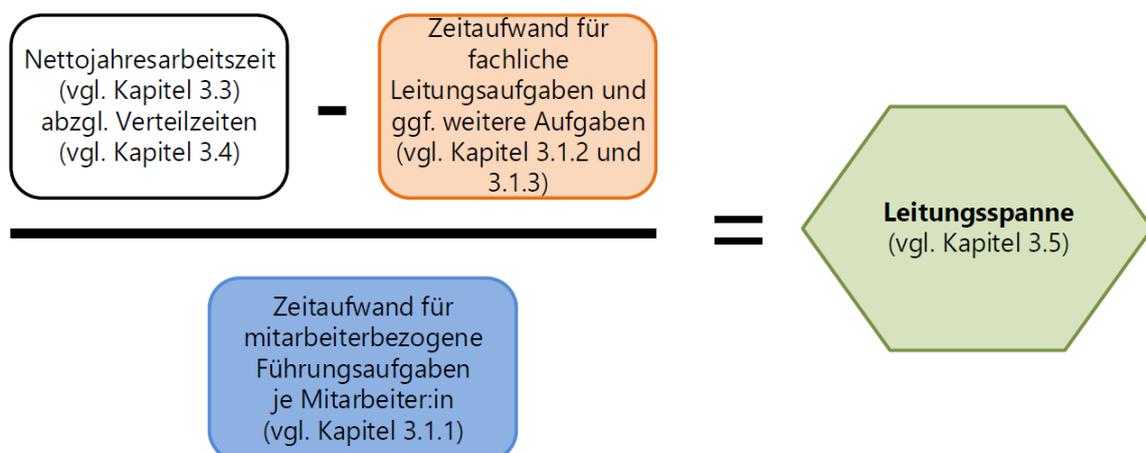
Die Stadt Köln arbeitet mit einer Leitungsspanne für die Gruppenleitung im ASD von 1:9.

Für eine aussagekräftige Bemessung auf Leitungsebene bietet sich ebenfalls ein **analytisches Verfahren** an. Da es sich bei den Leitungsaufgaben weniger um prozessbezogene Tätigkeiten handelt, wird ein aufgabenbezogenes Verfahren genutzt. Das nachfolgend vorgestellte Konzept einer analytischen Personalbemessung eignet sich sowohl für die Einschätzung des Personalbedarfs auf Abteilungsleitungsebene, als auch auf Teamleitungsebene, da die Aufgaben individuell beschrieben werden müssen.

Voraussetzungen hierfür sind, dass die Aufgaben bekannt sind und der Zeitaufwand ermittelt werden kann.

Im Rahmen der Durchführung eines solchen Verfahrens werden die Aufgaben zusammengetragen, mit dem durchschnittlichen Zeitaufwand eines Jahres hinterlegt und die Leitungsspanne auf dieser Grundlage berechnet. Die einzelnen notwendigen Schritte werden nachfolgend beschrieben.

Abbildung 15: Formel zur Berechnung der Leistungsspanne mit Kapitelübersicht



3.1 Beschreibung der Leitungsaufgaben

Die Aufgaben von Führungskräften in den verschiedenen (Allgemeinen) Sozialen Diensten sind ähnlich heterogen wie die Aufgaben der Fachkräfte. Welche Aufgaben die Führungskräfte in den (Allgemeinen) Sozialen Diensten wahrnehmen, ist insbesondere abhängig von der Aufbauorganisation der Kommune, d.h. der Frage, ob es eine Hierarchieebene oder sowohl eine Teamleitungs- als auch eine Abteilungsleitungsebene gibt. Entscheidend beeinflusst werden die Aufgaben auch von der Zuordnung der Arbeitsbereiche (nur (A)SD bzw. ein Sozialer Dienst oder verschiedene Dienste/Bereiche) und von den der Führungskraft zugewiesenen fachlichen Aufgaben sowie Entscheidungsbefugnissen. Deshalb ist eine individuelle Aufgabenbeschreibung vor Ort notwendig, die sich an dem von der Arbeitsgruppe erstellten Aufgabenkatalog orientieren kann.

Bei den Leitungsaufgaben kann grundsätzlich unterschieden werden in mitarbeiterbezogene Führungsaufgaben, deren Umfang abhängig von der Zahl der unterstellten Stellen ist, und fachliche Leitungsaufgaben, die unabhängig von der Zahl der unterstellten Fachkräfte wahrgenommen werden (vgl. BMI/BVA 2021, S. 224).

Zudem ist zu differenzieren, ob die Führungskräfte ausschließlich Leitungsaufgaben oder auch weitere Aufgaben wahrnehmen.

3.1.1 Mitarbeiterbezogene Führungsaufgaben

Diese Aufgaben sind Aufgaben der Personalführung und ihr Umfang ist abhängig von der Zahl der unterstellten Fachkräfte.

Dazu gehören etwa:

Mitarbeiterbezogene Führungsaufgaben
Mitarbeiter:innengespräche (Regel-MAG und anlassbezogene)
allgemeine Zielvereinbarungsgespräche
Beurteilungsgespräche
LOB-Gespräche/-vereinbarungen
Einarbeitung(sgespräche)
Rückkehrgespräche und BEM
Führungsfeedback
Weitere PE- und OE-Aktivitäten koordinieren
Arbeitssicherheit
Organisation des Dienstbetriebs (Abwesenheiten, Vertretung, Genehmigungen DR, Urlaub, Vereinbarungen zu Home-Office etc.)
Ausstattung, Materialbestellungen, ggf. Raumverteilung/Desk-Sharing
...

Diese Aufgaben sind vor Ort zu erfassen und bei Bedarf weiter zu differenzieren. Dies mit dem Ziel alle Aufgaben, die im Rahmen der Führung von Mitarbeiter:innen (pro Mitarbeiter:in) anfallen, entsprechend abzubilden. Beim Vorhandensein mehrerer Hierarchieebenen im (Allgemein) Sozialen Dienst sind diese entweder bei beiden Ebenen zu verorten oder ggf. aufzuteilen.

Empfehlungen anderer Einrichtungen/Stellen

Für die oben aufgeführten mitarbeiterbezogenen Führungsaufgaben (für Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungsgespräch, Beurteilungsgespräch, LOB etc.) empfiehlt die KGSt beispielsweise im Bereich Bürgerdienstleistungen mindestens 48 Stunden pro Jahr und Mitarbeiter:in zu berücksichtigen (KGSt-Bericht 10/2014, S. 18).⁶

3.1.2 Fachliche Leitungsaufgaben

Die Aufgaben der fachlichen Leitung werden unabhängig von der Zahl der unterstellten Fachkräfte wahrgenommen. Neben den „klassischen“ Leitungsaufgaben nehmen die Anforderungen an Kooperation und Repräsentation deutlich zu, so dass diese als gesonderte Kategorie erfasst wurden.

Ein weiterer Bereich, der in letzten Jahren erheblich an Bedeutung und Häufigkeit zugenommen hat und deshalb ebenfalls in den Aufgabenkatalog aufgenommen wurde, ist das Krisenmanagement. Es erfolgt bei Krisen wie Naturkatastrophen, Fluchtbewegungen, Kriegen, Pandemien. Diese Krisen ziehen umfangreiche Arbeiten in allen Bereichen nach sich und führen dazu, dass die eigentlichen Aufgaben zurückgestellt werden müssen. Aus diesem Grund sollte eine Berücksichtigung in der Berechnung erfolgen – sofern in dem zu Grunde zu legenden Jahr ein Krisenmanagement erfolgte.

Beispiele für fachliche Leitungsaufgaben in den (Allgemeinen) Sozialen Diensten sind:

Fachliche Leitungsaufgaben

Allgemeine fachliche Leitungsaufgaben

- Postsichtung und -verteilung
- Ggf. Fallverteilung
- Durchführung von Dienstbesprechungen
- Teilnahme an Dienstbesprechungen
- Fachl. Rücksprachen mit Mitarbeiter:innen
- Rücksprachen mit Vorgesetzten
- Maßnahmen der Teamentwicklung
- Mitwirkung im § 8a-Verfahren
- Mitwirkung im Hilfeplanverfahren
- Unterstützung in „schwierigen Fällen“
- Teilnahme an Fallkonferenzen
- Sichtung, Bewertung, Aufbereitung von Informationen, Rechtsprechung/Fachliteratur etc. und ggf. Umsetzung
- Interne Verfahren weiter entwickeln

⁶ Das würde bedeuten, dass eine vollzeitbeschäftigte Leitungskraft eine Leitungsspanne von 1:30 hat, wenn keinerlei Aufgaben neben der Mitarbeiterführung bestehen. Wenn allerdings neben der Mitarbeiterführung nur die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit für fachliche Leitungsaufgaben benötigt wird, reduziert sich die Leitungsspanne auf dieser Grundlage bereits auf 1:13.

- Planung, Durchführung und Evaluation von Qualitätsentwicklungsverfahren
- Ziele ableiten, entwickeln, überwachen, koordinieren und kommunizieren
- Beschwerdemanagement
- Mitwirkung an Widersprüchen/Klageverfahren
- Vorlagen JHA
- Statistik
- Fachcontrolling
- Budgetplanung und -kontrolle
- Aufgaben im Bereich Fachsoftware/Digitalisierung
- Prüfungen (RPA, GPA)
- Durchführung von internen Fortbildungen
- Teilnahme an Fachfortbildungen (extern, Inhouse)
- Supervision

Kooperation und Repräsentation

- Interne Kooperationsgespräche (andere Abteilungen oder Ämter)
- Interne Arbeitsgruppen
- Externe Arbeitskreise
- Externe Kooperationsgespräche
- Abschluss von Kooperationsvereinbarungen, § 8a-Vereinbarungen
- Teilnahme an Netzwerken
- Teilnahme an JHA-Sitzungen
- Fortbildungen mit Kooperationspartnern
- Entgelt-/Leistungs-/QE-Vereinbarungen & Dialoge
- Arbeit im Sozialraum/Sozialraumtreffen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Pressearbeit
- Internetauftritt
- Aktivitäten zur Personalgewinnung

Projektmanagement und Projektbeteiligung (innerhalb des Dienstes/Jugendamtes)

ggf. Krisenmanagement (Krisen, die umfangreiche Arbeiten in allen Bereichen nach sich ziehen)

Dieser Katalog kann als Grundlage genutzt werden, um die Aufgaben vor Ort zu erfassen. Bei mehreren Hierarchieebenen im Dienst sind die Aufgaben entsprechend auf diese aufzuteilen.

Bei der Erfassung der Aufgaben kann eine weitere Untergliederung (etwa zu den unterschiedlichen Kooperationsgesprächen, Arbeitskreisen etc.) sinnvoll sein.

3.1.3 Weitere mögliche Aufgaben von Führungskräften

Neben den Leitungsaufgaben können ggf. noch weitere Aufgaben anfallen:

- **Wahrnehmung von Projektaufgaben:** Projekte können innerhalb oder außerhalb der Linienorganisation eingerichtet werden. Aktuelle Beispiele für ämterübergreifende behördenweite Projekte sind die Einführung von E-Akten oder OZG. Projekte, die innerhalb der Organisationseinheit verbleiben, wie etwa Erstellung eines Einarbeitungskonzeptes, sollten den fachlichen Leitungsaufgaben zugeordnet werden.
- **Beauftragungen/Bestellungen:** Beauftragungen/Bestellungen sind Aufgaben, die übertragen werden, wie IT-Beauftragte, Mitglieder des Personalrats, Brandschutzbeauftragte o.ä. Dies kann mit einer teilweisen oder ohne Freistellung von den vorherigen Aufgaben erfolgen.

Erfolgt die Beauftragung/Bestellung zusätzlich zu den vorherigen Aufgaben, werden diese als eigenständige Aufgabe erhoben. Soweit ein Freistellungsanspruch für die Erledigung der Aufgaben in der besonderen Funktion besteht, werden die Zeiten in Höhe des Freistellungsanspruchs berücksichtigt.

- **Sachbearbeitungsaufgaben:** Selten besteht in den (Allgemeinen) Sozialen Diensten noch eine Kombination von Leitungs- und Sachbearbeitungsaufgaben. Diese birgt – wie auch andere Aufgabenkombinationen auf einer Stelle – zum einen die Gefahr, dass eine der Aufgaben dominiert und die andere „hintenüber fällt“. Zum anderen kann die Kombination von Leitungs- mit Fallarbeit aber auch zu „einer strukturellen Überforderung der Leitungskraft“ führen (Schrappner 2013, S. 5). Rollenkonflikte sind fast unabdingbar. Zudem wird dadurch die notwendige Präsenz von Leitung gemindert.

Empfehlungen anderer Einrichtungen/Stellen

Wie oben beschrieben und wie auch der Abschlussbericht der Lügde-Kommission Niedersachsen aufzeigt, ist die Fachaufsicht durch Leitung für die Qualitätssicherung und -entwicklung im (Allgemeinen) Sozialen Dienst essentiell.

Die Kommission erachtet deshalb als Standard eine grundsätzliche Freistellung der Leitung im Allgemeinen Sozialen Dienst von Einzelfallarbeit für notwendig, ebenso ein angemessenes Verhältnis von Leitung zu Mitarbeitenden (2020, S. 9).

Empfehlung zur Personalbemessung der NRW-Landesjugendämter

Leitungskräfte in den (Allgemeinen) Sozialen Diensten sollen grundsätzlich nur mit Leitungsaufgaben betraut werden. Ist dies nicht möglich, sollte aus den oben dargelegten Gründen **keine** Kombination mit Aufgaben aus dem Bereich der Fallbearbeitung erfolgen. Eher bieten sich für eine Kombination mit Fachaufgaben ohne leistungsgewährende, beratende oder betreuende Funktionen (etwa Aufgaben aus den Bereichen Planung, Steuerung, Controlling o.ä.) an, da diese zum einen weniger fremdgesteuert und damit besser planbar sind und zum anderen Rollenkonflikte ausschließen.

Werden weitere Aufgaben von Führungskräften wahrgenommen, ist es sinnvoll, diese analog zu den fachlichen Leitungsaufgaben zu erfassen und zu berücksichtigen.⁷

⁷ Bestehen prozentuale Freistellungen für die weiteren Aufgaben können diese alternativ von der um die Verteilzeiten bereinigten Nettojahresarbeitszeit abgezogen werden.

3.2 Ermittlung des Zeitbedarfs und der Häufigkeiten

Bei der Ermittlung des Zeitbedarfs bietet sich grundsätzlich die Erfassung in Stunden an, um nicht zu kleinteilig zu rechnen. Die Häufigkeit der Tätigkeiten und des Umfangs in einem Jahr kann in den Kategorien wöchentlich/monatlich/jährlich abgebildet und dann auf das Jahr hochgerechnet werden.

Dabei ist zu beachten:

- Für die **mitarbeiterbezogenen Führungsaufgaben** ist der durchschnittliche Zeitbedarf für je Mitarbeiter:in zu erfassen.
- Bei den **fachlichen Leitungsaufgaben und ggf. weitere Aufgaben** ist der Zeitbedarf insgesamt abzubilden.

Folgende Möglichkeiten zur Ermittlung des Zeitbedarfs bieten sich an:

- **Arbeitszeitaufzeichnung**
Die Arbeitszeitaufzeichnung ist eine Methode zur systematischen Datengewinnung von Zeiten und Häufigkeiten einzelner Aufgaben. Die Leitungskraft erfasst während ihrer Tätigkeit die für die Personalbemessung erforderlichen Informationen (Aufgaben, Bearbeitungszeiten und Häufigkeiten) über einen festgelegten Erfassungszeitraum (etwa 6 Wochen oder drei Monate). Der Vorteil ist die relativ genaue Erfassung. Der Nachteil ist, dass Aufgaben, die in dem festgelegten Zeitraum nicht anfallen, nicht mit Zeiten und Häufigkeiten hinterlegt werden. Damit ist die Arbeitsaufzeichnung insbesondere für wöchentlich (oder bei einem längeren Erhebungszeitraum monatlich) wiederkehrende Aufgaben geeignet.
- **Analytische Schätzen**
Die Bearbeitungszeiten und Häufigkeiten werden durch die Leitungskraft oder sofern möglich von mehreren Leitungskräften geschätzt. Dabei greifen sie auf Erfahrungswerte aus der Aufgabenerledigung der Vergangenheit zurück. Diese Methode ist weniger präzise als die Aufzeichnung, bietet sich aber insbesondere für Aufgaben an, die unregelmäßig bzw. in größeren Abständen auftreten oder erst zukünftig anfallen werden.
- **Heranziehen von Erfahrungswerten aus anderen Personalbemessungsprojekten**
Daten, die andere Leitungskräfte, andere Jugendämter oder in anderen Personalbemessungsprojekten erhoben wurden, sind insbesondere geeignet, um diese mit der eigenen Schätzung oder Erhebung abzugleichen.

Empfehlung zur Personalbemessung der NRW-Landesjugendämter

Um den Arbeitsaufwand für die Personalbemessung möglichst gering zu halten und gleichzeitig möglichst valide Ergebnisse zu erhalten, empfiehlt sich ein Mix der dargestellten Methoden. Nach der Aufgabenbeschreibung sollte zunächst entschieden werden, für welche Aufgaben der Zeitaufwand pro Jahr über analytisches Schätzen erfolgen kann und für welche Aufgaben eine Arbeitszeitaufzeichnung sinnvoll ist. In einem letzten Schritt kann es sinnvoll sein, diese Ergebnisse mit anderen Erfahrungswerten abzugleichen.

3.3 Ermittlung der Nettojahresarbeitszeit

Die Nettojahresarbeitszeit oder Normalarbeitszeit ist die zentrale Größe der Personalbemessung. Sie bildet die Zeit ab, die eine Leitungskraft durchschnittlich unter Berücksichtigung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in einem Jahr zur Verfügung hat: Von den 365 Kalendertagen werden die Wochenenden, der durchschnittliche Erholungsurlaub sowie die örtlichen und überörtlichen Feiertage abgezogen, um die Bruttoarbeitstage zu berechnen. Dann werden die durchschnittlichen Urlaubs- und Krankheitstage subtrahiert, um als Ergebnis die Nettoarbeitszeit zu erhalten.

Die KGSt stellt den Kommunen ein Berechnungsschema zur Verfügung und gibt Richtwerte der Normalarbeitszeit heraus. Dabei ist zu differenzieren, ob es sich um Stellen handelt, die mit Beamten oder mit Beschäftigten besetzt sind, da sich die Wochenarbeitszeit unterscheidet. Bei den Beschäftigten ist zu berücksichtigen, ob es sich Beschäftigte im TVÖD-VKA oder im besonderen Teil TVÖD-SuE (Sozial- und Erziehungsdienst) handelt, da bei letzteren die zwei zusätzlichen Regenerationstage pro Jahr von der Nettojahresarbeitszeit abgezogen werden müssen.

Beruhend auf dem KGSt-Bericht 2015 (S. 17) und unter Berücksichtigung der Regenerationstage können – je nach Beschäftigtenstruktur – für die Personalbemessung im (A)SD folgende KGSt-Richtwerte von Bedeutung sein:

Abbildung 16: KGSt-Richtwerte zur Normalarbeitszeit, ergänzt um eigene Berechnung

	Vollzeit TVÖD (All- gemeine Verwal- tung)	Vollzeit TVÖD-SuE	Beamte
Nettoarbeitstage	203,83	201,07	203,83
Wochenarbeitsstunden	39	39	41
Nettojahresarbeitszeit in Minuten am Tag	468	468	492
Nettojahresarbeitszeit in Minuten pro Jahr	95.400	94.100	100.300
Nettojahresarbeitszeit in Stunden	1590	1568	1671

In Analogie zur Zeiterfassung bei den Leitungsaufgaben wird die Nettojahresarbeitszeit in der Berechnung in Stunden berücksichtigt. Bei teilzeitbeschäftigten Leitungskräften ist die Berechnung entsprechend der jeweiligen Arbeitszeit anzupassen.

Empfehlung zur Personalbemessung der NRW-Landesjugendämter

Auch für die Personalbemessung für Leitungskräfte ist das Berechnungsschema der KGSt (2015, S. 24) heranzuziehen.

Dabei ist vor Ort zu entscheiden, ob die oben abgebildeten KGSt-Richtwerte genutzt werden, oder ob das Berechnungsschema ganz oder teilweise mit vorhandenen eigenen Daten gefüllt wird. Sind bedeutsame Abweichungen (bei den Krankheitstagen, o.ä.) ersichtlich oder bestehen vor Ort Brauchtumstage etc., ist es sinnvoll diese zu berücksichtigen (vgl. Kapitel 2.x).

3.4 Ermittlung des Zeitbedarfs für Verteilzeiten

Anders als bei den Tätigkeiten der Fachkräfte, bei denen alle nicht einzelfallbezogenen Tätigkeiten in System- und Rüstzeiten abgebildet werden, erübrigt sich dies bei den Leitungskräften, da nicht zwischen einzelfallbezogenen und -unabhängigen Aufgaben differenziert wird.

Bei den Leitungskräften fallen allerdings auch Zeiten an, die nicht unmittelbar zur Aufgabenerfüllung gehören, die sogenannten Verteilzeiten.

Empfehlungen anderer Einrichtungen/Stellen

Der Leitfaden zur Personalbedarfsermittlung des Bundesministeriums des Inneren, für Bau und Heimat und des Bundesverwaltungsamts empfiehlt eine pauschale Berücksichtigung von 5 % sachlichen und 5 % persönlichen Verteilzeiten, also insgesamt 10 % (2021, S. 60). Die KGSt empfiehlt, personenbezogene Verlust- und Erholungszeiten mit 10 % von der Normalarbeitszeit abzuziehen (2015, S. 19).

Mit diesen Verteilzeiten sind nach der KGSt (2015, S. 19) folgende Tätigkeiten abdeckt:

Abbildung 17: Verlust- und Erholungszeiten nach KGSt

- Allgemeine Rüstzeiten (z. B. PC hochfahren)
- Erholungs- und Entspannungszeiten (z. B. Kaffeepausen, Toilettengänge und sonstige persönliche Verrichtungen)
- Unterbrechungen des Arbeitsablaufes (Telefongespräche, Besuche, etc., soweit nicht in unmittelbarem und ausschließlichem Zusammenhang mit der Fachaufgabe)
- Mitarbeiter:innengespräche mit Vorgesetzten
- Beurteilungsgespräche/Gespräche mit Vorgesetzten zur leistungsorientierten Bezahlung (LOB)
- Teilnahme an Personalversammlungen, ggf. mit Vor- und Nachbereitungszeiten
- Besprechungen und Rücksprachen in persönlichen Angelegenheiten (z. B. mit Personalservice, Personalrat)

Nicht abgedeckt, sondern bei den mitarbeiterbezogenen Führungsaufgaben zu berücksichtigen, sind die Gespräche und Beurteilungsgespräche mit den unterstellten Mitarbeiter:innen.

Empfehlung zur Personalbemessung der NRW-Landesjugendämter

Eine Erfassung dieser (eher geringen) Zeiten ist aufwändig, so dass empfohlen wird, diese analog zu der Personalbemessung für Fachkräfte im zweiten Kapitel ebenfalls pauschal zu berücksichtigen und auch hier auf die Empfehlung der KGSt zurückzugreifen, diese pauschal im Umfang von 10 % von der Nettojahresarbeitszeit abzuziehen.

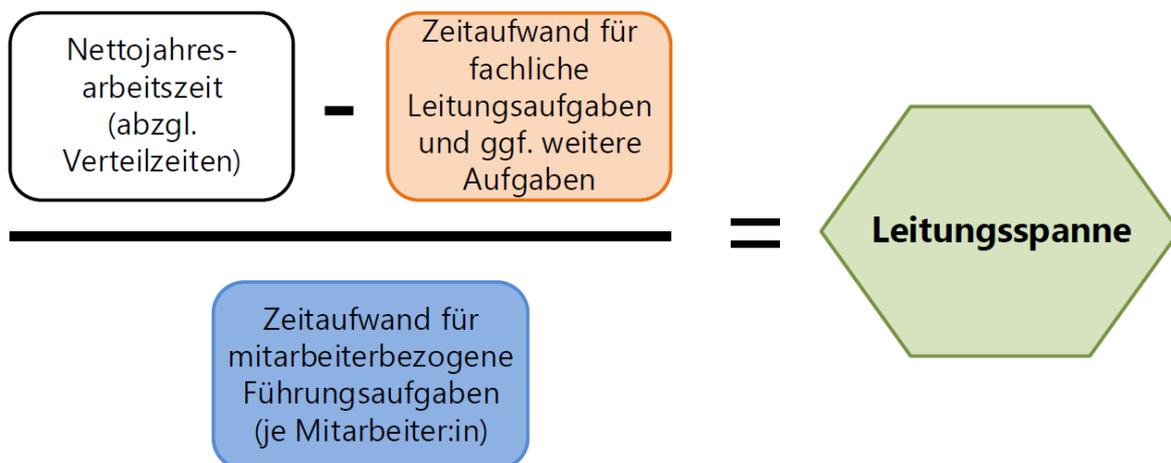
3.5 Berechnung der Leitungsspanne

Für die Durchführung der Berechnung ist es zunächst notwendig, die beschriebenen Aufgaben in der Unterteilung zwischen von der Zahl der Fachkräfte abhängigen Führungsaufgaben und nicht von der Zahl der Fachkräfte abhängigen Leitungsaufgaben (und ggf. weitere Aufgaben) mit durchschnittlichen Arbeitszeiten (und Häufigkeiten) zu hinterlegen und so zwei Summen zu erfassen: a) die Summe in Stunden der von der Zahl der Fachkräfte abhängigen Führungsaufgaben und b) die Summe in Stunden der von der Zahl der Fachkräfte unabhängigen Leitungsaufgaben sowie der ggf. weiteren Aufgaben:

- a) Bei den mitarbeiterbezogenen Führungsaufgaben erfolgt die Berechnung des durchschnittlichen Zeitaufwands für **eine:n** Mitarbeiter:in in Stunden pro Jahr und unter Berücksichtigung der Vor- und Nachbereitungszeiten sowie etwaig anfallender Fahrtzeiten.
- b) Bei den fachlichen Leitungsaufgaben und anderen Aufgaben ist der durchschnittliche Zeitaufwand in Stunden pro Jahr, inklusive Vor- und Nachbereitungszeiten sowie möglicherweise anfallender Fahrtzeiten zu erfassen.

Zur Berechnung der Leitungsspanne werden zunächst von der ermittelten Nettojahresarbeitszeit die Verteilzeiten abgezogen. Von der bereinigten Nettojahresarbeitszeit wird der ermittelte Zeitaufwand für die von der Anzahl der Fachkräfte unabhängigen fachlichen Leitungsaufgaben und ggf. weitere Aufgaben abgezogen. Das Ergebnis wird durch den Zeitaufwand für mitarbeiterbezogene Führungsaufgaben je Mitarbeiter:in dividiert (Formel in Anlehnung an Brokranz, vgl. Leitner 2017, S. 10). Das Ergebnis ist die Leitungsspanne.

Abbildung 18: Formel zur Berechnung der Leitungsspanne



Die Leitungsspanne bezieht sich auf die Zahl der unterstellten Fachkräfte (nicht Vollzeitstellenäquivalente).

Eine Berechnung kann beispielsweise wie folgt aussehen:

In einem (A)SD wurde für die (A)SD-Leitungskraft folgender Zeitaufwand bemessen:

Für mitarbeiterbezogene Führungsaufgaben wurde ein Zeitbedarf von 71 Stunden je Mitarbeiter:in pro Jahr ermittelt. Für die fachlichen Leitungsaufgaben wurde ein Zeitaufwand von 880 Stunden festgestellt.

Abbildung 19: Beispielberechnung der Leitungsspanne einer vollzeitbeschäftigten Leitungskraft im Tarif TVöD-VKA

Nettojahresarbeitszeit in Stunden (nach KGSt-Bericht 15/2015)	1590
(abzüglich) Verteilzeit (pauschal 10 %)	159
Bereinigte Nettojahresarbeitszeit:	1431
(abzüglich) Zeitaufwand für fachliche Leitungsaufgaben und ggf. weitere Aufgaben	880,0
Ergebnis	551,0
dividiert durch Zeitaufwand für mitarbeiterbezogene Führungsaufgaben (je Mitarbeiter:in)	71,0
Leitungsspanne	7,8

Die Leitungsspanne beträgt nach der Berechnung 7,8. Das heißt, dass diese Leitungskraft aufgerundet acht Mitarbeiter:innen leiten kann.

4. Literatur

- AGJ, Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (2017): Fachkräftegewinnung und -bindung im (A)SD und in den Hilfen zur Erziehung zukunftsfest gestalten – Ausgangslage, Perspektiven, Instrumente. Positionspapier. Online unter: [https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2017/Fachkr%C3%A4ftegewinnung_und_-bindung_im_\(A\)SD.pdf](https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2017/Fachkr%C3%A4ftegewinnung_und_-bindung_im_(A)SD.pdf) (Stand: 11.7.2023)
- BAG (A)SD, Bundesarbeitsgemeinschaft Allgemeiner Sozialer Dienst (2022): Positionspapier zur Situation in den Allgemeinen Sozialen Diensten. 22. November. Online: [https://www.bag-\(A\)SD.de/wp-content/uploads/2022/11/\(A\)SD-BAG-19-12-2022-Positionspapier.pdf](https://www.bag-(A)SD.de/wp-content/uploads/2022/11/(A)SD-BAG-19-12-2022-Positionspapier.pdf) (Stand: 29.06.2023)
- BAG (A)SD, Bundesarbeitsgemeinschaft Allgemeiner Sozialer Dienst (2021): Empfehlung der BAG (A)SD zur Personalbemessung gem. § 79 Abs. 3 SGB VIII. 12. November. Online: [https://www.bag-\(A\)SD.de/empfehlung-der-bag-\(A\)SD-zur-personalbemessung-gem-%C2%A7-79-abs-3-sgb-viii/](https://www.bag-(A)SD.de/empfehlung-der-bag-(A)SD-zur-personalbemessung-gem-%C2%A7-79-abs-3-sgb-viii/) (Stand: 30.06.2023)
- BAG (A)SD: Bundesarbeitsgemeinschaft Allgemeiner Sozialer Dienst (2012): Fallzahlbegrenzung für die Fachkräfte (Bezirkssozialarbeit in den Allgemeinen Sozialen Diensten/Kommunalen Sozialen Diensten). In: Sozialmagazin; 35 (2012); Nr. 3; S. 42-43
- BAG LJÄ, Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (Hrsg.) (2023): Qualitätsmaßstäbe und Gelingensfaktoren für die Hilfeplanung gemäß § 36 SGB VIII. Online: <http://www.bagl-jae.de/content/empfehlungen/> (Stand: 01.09.2023)
- Bundestags-Drucksache 19/26107: Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen. Gesetzentwurf der Bundesregierung. 25.01.2021. Vgl. <https://dserver.bundestag.de/btd/19/261/1926107.pdf> (Stand: 15.03.2022)
- BMI/BVA – Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat/Bundesverwaltungsamt (Hrsg.) (2021): Leitfaden zur Personalbedarfsermittlung Berlin. Online: https://www.orghandbuch.de/OHB/DE/OrganisationshandbuchNEU/Shared%20Docs/Downloads/2_4_3_Leitfaden_PBE.pdf?blob=publicationFile&v=5 (Stand: 11.08.2023)
- Deutscher Bundestag (2022): Gesetz zur Abschaffung der Kostenheranziehung von jungen Menschen in der Kinder- und Jugendhilfe. Online: [DIP - Gesetz zur Abschaffung der Kostenheranziehung von jungen Menschen in der Kinder- und Jugendhilfe \(bundestag.de\)](https://www.bundestag.de/dip/-/gesetz-zur-abschaffung-der-kostenheranziehung-von-jungen-menschen-in-der-kinder-und-jugendhilfe) (Stand: 04.07.2023)
- Deutscher Verein (2021): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Personalgewinnung, -einarbeitung und -bindung im (A)SD. DV 4/21. Online: [https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2021/dv-4-21_\(A\)SD.pdf](https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2021/dv-4-21_(A)SD.pdf) (Stand: 11.7.2023)
- Eschelbach, Diana (2022): Synopse Gesetz zur Abschaffung der Kostenheranziehung von jungen Menschen in der Kinder- und Jugendhilfe zum 01.01.2023. Online: [Eschelbach_Synopse Abschaffung Kostenheranziehung junge Menschen zum 01.01.2023 final.pdf \(dijuf.de\)](https://www.dijuf.de/Eschelbach_Synopse_Abschaffung_Kostenheranziehung_junge_Menschen_zum_01.01.2023_final.pdf) (Stand: 04.07.2023)
- Fachstelle Leaving Care (Hrsg.) (2021): Kurzexpertise Careleaver. Übergang in die Volljährigkeit. Änderungen durch das KJSG. Autor:innen: Achterfeld, Susanne/Knörzer, Friederike/Seltmann, David. Hildesheim. Vgl. https://igfh.de/sites/default/files/2021-09/Achterfeld_Careleaver%20%28002%29.pdf (Stand: 04.07.2023)
- Gallep, Sabine (2021): SGB VIII-Reform: das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz ist da. In: Nachrichten des Deutschen Vereins. 8/2021, S. 392-396
- Hamburgische Bürgerschaft – Bericht der Enquete Kommission (2018): Kinderschutz und Kinderrechte weiter stärken: Überprüfung, Weiterentwicklung, Umsetzung und Einhaltung gesetzlicher Grundlagen, fachlicher Standards und Regeln in der Kinder- und Jugendhilfe – Verbesserung der Interaktion der verschiedenen Systeme und Akteurinnen und Akteure. Online:

https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/65251/bericht_der_enquete_kommision_kinderschutz_und_kinderrechte_weiter_staerken_ueberpruefung_weiterentwicklung_umsetzung_und_einhaltung_gesetzlicher_gru.pdf (Stand: 11.07.2023)

- Hollenberg, Jana (2023): Kinder- und JugendHILFE(!) in Not – Fachkräftemangel impliziert Systemkollaps. Prognostische Auswirkungen und deren Bedeutung für den inklusiven Kinderschutz. In: Zeitschrift für Kindschaftsrecht und Jugendhilfe. Juni, S. 205-210
- IGFH, Internationale Gesellschaft für erzieherische Hilfen, Fachgruppe Inobhutnahme (2022): Mangel an Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe wirkt sich dramatisch aus! Das Inobhutnahme-System steht vor dem Kollaps. Die öffentliche Kinder- und Jugendhilfe kann dringende Hilfebedarfe kaum bis gar nicht mehr bedienen. Positionspapier. Online: https://igfh.de/sites/default/files/2022-12/Positionspapier_Fachkr%C3%A4ftemangel%20und%20aktuelle%20Auswirkungen_FG-Inobhutnahme_IGfH_0.pdf (Stand: 29.06.2023)
- KGSt - Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (2013a): Krankentage-Statistik. Köln
- KGSt - Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (2013b): Organisationsentwicklungsprozess in Teilbereichen des Fachbereichs 2 Kreis Ahrweiler. Köln
- KGSt-Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (2014): Organisationsmodell für Kommunen der Größenklassen 5&6 (Teil 3). Bürgerdienstleistungen. Bericht 10/2014. Köln
- KGSt - Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (2015): KGSt-Normalarbeitszeit. Bericht 15/2015. Köln
- KGSt - Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (2016): Krankentagestatistik – Erhebungszeitraum 2016. Köln
- Kunkel, Christian/Kepert, Jan/Pattar Andreas Kurt (Hrsg.) (2022): Sozialgesetzbuch VIII. Kinder- und Jugendhilfe. Lehr- und Praxiskommentar. 8. Aktualisierte Auflage. Baden-Baden
- Landschaftsverband Rheinland (2013): Ergebnisse der Online-Befragung der Allgemeinen Sozialen Dienste im Rheinland. Köln
- Landschaftsverband Rheinland/Landschaftsverband Westfalen-Lippe (Hrsg.) (im Erscheinen a): Trennungs- und Scheidungsberatung – eine Arbeitshilfe für die Praxis. Köln Münster
- Landschaftsverband Rheinland/ Landschaftsverband Westfalen-Lippe (Hrsg.) (im Erscheinen b): Qualitätskriterien für die Allgemeine Beratung und Unterstützung im (A)SD. Arbeitstitel. Köln Münster
- Landschaftsverband Rheinland/ Landschaftsverband Westfalen-Lippe (Hrsg.) (2020): Wahrnehmung des Schutzauftrags gem. § 8a SGB VIII. Empfehlung. Empfehlung. Köln/Münster Dezember. Online: https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/dokumente_94/jugend_mter_1/allgemeiner_sozialer_dienst/Gelingensfaktoren_Schutzauftrag_PDF-UA.pdf (Stand: 01.09.2023)
- Landschaftsverband Rheinland/Landschaftsverband Westfalen-Lippe (Hrsg.) (2022a): Wieviel Personal braucht das Landesjugendamt? Personalbemessung des öffentlichen Trägers der Kinder- und Jugendhilfe nach § 79 Abs. 3 SGB VIII – Grundlagen. Köln/Münster. Online: [Wieviel Personal braucht das Jugendamt? \(lvr.de\)](https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/dokumente_94/jugend_mter_1/allgemeiner_sozialer_dienst/Gelingensfaktoren_Schutzauftrag_PDF-UA.pdf) (Stand: 21.07.2023)
- Landschaftsverband Westfalen-Lippe (2019) (Hrsg.): Hilfe zur Selbständigkeit – gelingende Übergänge gestalten. Abschlussbericht des Modellprojektes. Reihe Ideen und Konzepte Nr. 56. Autoren: Nüsken, Dirk/Lukasczyk Peter: Münster. Online: https://www.gelingende-uebergange.lwl.org/media/filer_public/fb/e5/fbe5568f-ccf1-4e33-a4d4-c89bab637d80/ideen_und_konzepte_gelingendeuebergange.pdf (Stand: 11.07.2023)
- LVR-Landesjugendamt, LWL-Landesjugendamt: Qualitätsentwicklung in der örtlichen Kinder- und Jugendhilfe. Orientierungshilfe zur Umsetzung der Regelungen in § 79, 79a SGB VIII. Münster,

- Köln 2013 Download: [QE79-Entwurf-gemeinsame-CD-Signets-rueckseite.indd \(lwl-landesjugendamt.de\)](#)
- Leitner, Hans, Start gGmbH, Fachstelle Kinderschutz (2017): Die Leitungsspanne für eine angemessene Aufgabenerfüllung im Sinne der Sicherung des Kindeswohl in den Sozialen Diensten der Jugendämter. o.O.
- Lohwasser, Christian/Materla, Karl/Schrappner, Christian (2020): Personalausstattung Sozialer Dienste der Kinder- und Jugendhilfe – Problemaufriss und Vorschläge für eine Regelung im SGB VIII.
- Lügde-Kommission beim Landespräventionsrat Niedersachsen (2020): Abschlussbericht der Lügde-Kommission beim Landespräventionsrat Niedersachsen vom 3. Dezember 2020. Hannover. Online: <https://www.luegdekommission-nds.de/html/download.cms?id=11&datei=Abschlussbericht-Luegdekommission.pdf> (28.06.2023)
- Luthe, Ernst-Wilhelm/Nellissen, Gabriele (2022): Juris Praxiskommentar SGB VIII, Kinder- und Jugendhilfe. 3. Aktualisierte Auflage. Saarbrücken
- Merchel, Joachim/Berghaus Michaela/Khalaf, Adam (2023): Profil und Profilentwicklung im Allgemeinen Sozialen Dienst ((A)SD). München 2023
- Merchel, Joachim/Pamme, Hildegard/Khalaf, Adam (2012): Personalmanagement im Allgemeinen Sozialen Dienst. Standortbestimmung und Perspektiven für Leitung. Weinheim und Basel 2012.
- Münder, Johannes, Thomas Meysen und Thomas Trenczek (Hrsg.) (2022): Frankfurter Kommentar SGB VIII. Kinder- und Jugendhilfe. Baden-Baden.
- Nüsken, Dirk Michael/Berg, Annette (2022): Fort- und Weiterbildung im (A)SD. Stiefkind oder elementarer Bestandteil der Personalentwicklung. In: Das Jugendamt. 6/2022, S. 307-312
- Overbeck, Melanie: Die Hilfe für junge Volljährige nach der SGB VIII-Reform. Konsequenzen der Neuregelung des § 41 SGB VIII für die Jugendamtspraxis. In: Das Jugendamt, 4/2021, S. 426-430
- Pamme, Hildegard (2018): Fachkräftemangel im Allgemeinen Sozialen Dienst? Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten. In: Unsere Jugend. Heft 10, S. 410-418
- Pamme, Hildegard (2023): Personalentwicklung. In: Merchel, Joachim (Hrsg.): Handbuch Allgemeiner Sozialer Dienst. 3. Auflage. München, S. 414-422
- Pamme, Hildegard; Merchel, Joachim (2014): Personalentwicklung im Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD). Konzeptionelle Herangehensweisen und Arbeitshilfen. Freiburg im Breisgau
- Schnurr, Johannes/Leitner, Hans (2008): Standards für die Arbeit im (A)SD des Jugendamtes unter Berücksichtigung von Aussagen über vertretbare Fallzahlbearbeitung. Arbeitsmaterial. Drittes Update. Fachstelle Kinderschutz im Land Brandenburg, Start gGmbH. Oranienburg. Online: [https://www.fachstelle-kinderschutz.de/files/01_Fachstelle Kinderschutz/Publikationen/Studien/\(A\)SD-Personalstandards-Bericht-08-08-12.pdf](https://www.fachstelle-kinderschutz.de/files/01_Fachstelle_Kinderschutz/Publikationen/Studien/(A)SD-Personalstandards-Bericht-08-08-12.pdf) (Stand: 02.09.2023)
- Schrappner, Christian (2013): Betreuung des Kindes Anna. Rekonstruktion und Analyse der fachlichen Arbeitsweisen und organisatorischen Bedingungen des Jugendamtes der Stadt Königswinter im Fall „Anna“. In: Das Jugendamt 1/2013, S. 2-16.
- Seckinger, Mike/Gragert, Nicola/Peucker, Christian/Pluto, Liane (2008): Arbeitssituation und Personalbemessung im ASD. Ergebnisse einer bundesweiten Online-Befragung. DJI Jugendhilfe@rometer 2008. Online: https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/64_9515_ASD_Bericht.pdf (Stand: 22.08.2023)
- Stadt Köln, Amt für Kinder, Jugend und Familie (2020): Stellungnahme anlässlich der Anhörung der Kinderschutzkommission des Landtages NRW am 2. März 2020. Online: [https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2021/dv-4-21_\(A\)SD.pdf](https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2021/dv-4-21_(A)SD.pdf) (Stand: 11.7.2023)

- Stiftung SPI (Hrsg.) (2021): Gutachten zu Organisation, Struktur, Größe, Standards, Qualität, Fortbildung und Weiterbildung in nordrhein-westfälischen Jugendämtern – Abschlussbericht. Autor:innen: Berg, Annette; Biele, Marius; Dr. Gregersen, Jan; Dr. Meier, Sarah; Prof. Dr. Nüsken, Dirk. Berlin. Online: https://www.stiftung-spi.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/veroeffentlichungen/nrw_gutachten_jugendamt_2021-07-07.pdf (Stand 28.06.2023)
- Koppenfels-Spieß, Katharina (2021): § 41 SGB VIII. In: Schlegel, Rainer/Voelzke, Thomas (Hrsg.) juris PraxisKommentar SGB VIII. Saarbrücken (Online-Portal JURIS)
- Wiesner, Reinhard und Friederike Wapler (2022): SGB VIII – Kinder- und Jugendhilfe. Kommentar. München.
- ZBFS, Zentrum Bayern Familie und Soziales - Bayerisches Landesjugendamt (2013): Personalbemessung der örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe in Bayern (PeB). Evaluiertes Handbuch. In Kooperation mit dem Bayerischen Landkreistag und dem Institut für Sozialplanung und Organisationsentwicklung INSO. Online: https://www.blja.bayern.de/imperia/md/content/blvf/bayerlandesjugendamt/evaluiertes_handbuch_personalbemessung_der_ortlichen_trager_der_offentlichen_jugendhilfe_in_bayern_peb_.pdf (Stand: 13.3.2023)

5. Anhang

Anlage 1: Beteiligte des Expert:innenworkshop 16.03.2023, Gelsenkirchen

Beim Expert:innenworkshop waren in den einzelnen Gruppen folgende Expert:innen beteiligt:

1. Vertreter:innen von Jugendämtern, die sich für eine Teilnahme am Projekt interessiert hatten, jedoch aus Kapazitätsgründen nicht teilnehmen konnten

- Christian Goebels, Jugendamt Menden
- Anja Lehmann, Jugendamt Niederkassel
- Birgit Scheffer, Jugendamt Sundern
- Maike Steglich, Jugendamt Schwerte
- Karin Unverhau, Jugendamt, Grevenbroich
- Stefan Jüttner-von der Gathen, Jugendamt Rheine
- Dirk Wermelskirchen, Jugendamt Ratingen

2. Vertreter:innen der Organisations- bzw. Personalabteilungen der am Projekt beteiligten Jugendämter

- Claudia Fuchsgruber, Stadt Münster
- Thorsten Funck, Stadt Dortmund
- Sarah Hundt-Möllerherm, Stadt Dortmund
- Katrin Jemen, Stadt Krefeld
- Andre Kirch, Kreis Düren
- Maike Meyer, Kreis Düren
- Jutta Pogacs, Stadt Krefeld
- Matthias Reuver, Stadt Lüdenscheid
- Gabriele Rossa, Stadt Krefeld
- Susanne Scheunemann, Stadt Münster
- Stephanie Schwarz, Stadt Eschweiler
- Melanie Struck, Stadt Paderborn
- Michael Wellmann, Kreis Unna
- Michaela Werner, Kreis Höxter
- Tanja Witthaus, Kreis Wesel

3. Vertreter:innen von Instituten, die im Kontext Personalbemessung beraten

- Katharina Knüttel, Institut für soziale Arbeit e.V. (ISA)
- Nina Lukasczyk, JHC Jugendhilfe Consulting
- Julia Pudelko, Institut für soziale Arbeit e.V. (ISA)
- Johannes Nostadt, con_sens Hamburg

4. Vertreter:innen von Softwareherstellern

- Hans Gossen, Firma GAUSS-LVS mbH, SoPart
- Robert Jung, Firma GAUSS-LVS mbH, SoPart
- Corinna Prasse, PROSOZ Herten GmbH
- Steve Purrotat, LogoData ERFURT GmbH
- Andrea Voss, LogoData ERFURT GmbH

5. Vertreterin der Gemeindeprüfungsanstalt NRW (GPA NRW): Petra Knabe

6. Ein Vertreter der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt): Marcel Gredeler

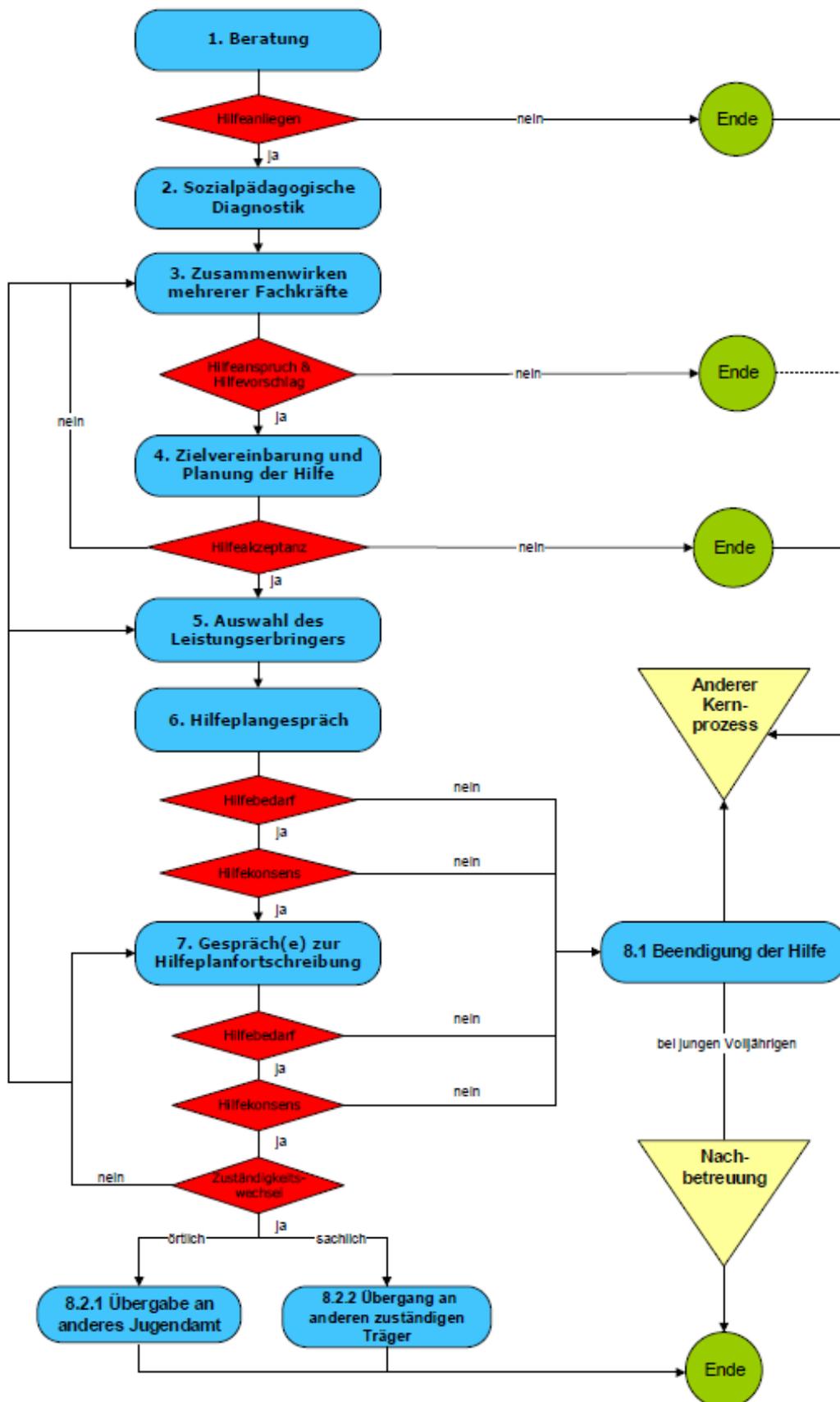
Anlage 2: Kernprozessbeschreibung Hilfeplanverfahren

Beispielhaft wird nachfolgend der Kernprozess Hilfeplanverfahren beschrieben. Das Flussdiagramm und die Teilprozesse sind in den aktualisierten „Empfehlungen Qualitätsmaßstäbe und Gelingensfaktoren für die Hilfeplanung gemäß § 36 SGB VIII“ der BAG Landesjugendämter (2023) beschrieben. Es berücksichtigt die durch das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz erfolgten gesetzlichen Änderungen. Aus diesen Empfehlungen stammt das Flussdiagramm und die von der Arbeitsgruppe leicht modifizierten Teilprozessbeschreibungen.

Das Hilfeplanverfahren findet Anwendung bei allen längerfristigen Hilfen nach §§ 27 ff., 35a und 41 SGB VIII. In der Praxis findet es mitunter Anwendung bei der längerfristigen Gewährung von Hilfen nach §§ 13 (3), 19, 20 (1) SGB VIII.

Die abgebildeten Teilprozesse von der Beratung bis zum ersten Hilfeplangespräch (Teilprozesse 1 bis 6) verlaufen in der Regel linear in der dargestellten Reihenfolge. Wie häufig der Teilprozess 7 (Hilfeplanfortschreibung) erfolgt, ist abhängig vom Einzelfall. Auch das Ende der Hilfe kann unterschiedlich sein: es kann entweder eine Beendigung der Hilfe etwa aufgrund von Zielerreichung erfolgen oder aber ein Zuständigkeitswechsel, dieser entweder durch einen Wechsel der örtlichen Zuständigkeit an ein anderes Jugendamt (Teilprozess 8.2.1) oder durch einen Zuständigkeitsübergang an einen anderen Träger nach § 36b SGB VIII (Teilprozess 8.2.2).

Schließt sich an das Ende der Hilfestellung für junge Volljährige eine Nachbetreuung nach § 41a SGB VIII an, ist dies ein gesonderter Kernprozess.



Teilprozess 1	Beratung
Ziel(e)	Die Adressatinnen und Adressaten sind in einer für sie verständlichen, nachvollziehbaren und wahrnehmbaren Form über Leistungen, mögliche Auswirkungen und Folgen von Hilfen, Unterstützungsangebote sowie das Hilfeplanverfahren und ihre Rechte und Pflichten informiert.
Verantwortliche Person	Zuständige Fachkraft
Beteiligte Personen	Junger Mensch, Mütter, Väter, Personensorge- und Erziehungsberechtigte ⁸
Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Gewinnung einer ersten Einschätzung zur Lebens- oder Familiensituation, Bedarfe und zu vorhandenen Ressourcen • Beratung insbesondere über: <ul style="list-style-type: none"> - Leistungen der Jugendhilfe und ihre Zugangswege, Leistungsvoraussetzungen - Leistungen anderer Leistungsträger - mögliche Auswirkungen und Folgen von Hilfen - das Verwaltungs- und Hilfeplanverfahren (§ 36 SGB VIII) - die Beteiligungsrechte sowie das Wunsch- und Wahlrecht (§§ 5, 8, 9, 36 SGB VIII), - die Mitwirkungspflichten (§ 21 Abs. 2 SGB X, §§ 60 ff SGB I) - die Kostenbeteiligung bei (teil-)stationären Leistungen (§ 91 ff SGB VIII) - Leistungsanbieter - andere Unterstützungsmöglichkeiten im Sozialraum • Prüfung der örtlichen und sachlichen Zuständigkeit • Bei Bedarf Hilfe bei der Antragstellung, bei der Klärung weiterer zuständiger Leistungsträger, bei der Inanspruchnahme von Leistungen sowie bei der Erfüllung von Mitwirkungspflichten • Klärung des Einverständnisses der potentiell Leistungsberechtigten, ob sie Leistungen beantragen und sich auf das Hilfeplanverfahren einlassen wollen • Dokumentation
Frist	Spätestens bei der Antragstellung
Information	Wirtschaftliche Jugendhilfe (ggf. zur Klärung der örtlichen und sachlichen Zuständigkeit)
Dokumente und Fachverfahren	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsangebote, z.B. Flyer oder Infoblätter • Antrag
Mittlere Bearbeitungszeiten für alle genannten Tätigkeiten: Fahrzeiten: Gesamtzeitbedarf:	

⁸ Die beteiligten Personen können sich in jedem der beschriebenen Prozessschritte von einer Vertrauensperson/einem Beistand oder einer Beiständin begleiten lassen (§ 13 SGB X).

Teilprozess 2	Sozialpädagogische Diagnostik
Ziel(e)	Es gibt eine möglichst gemeinsam getragene Situationsanalyse. Mit den potentiell Leistungsberechtigten sind der konkrete Hilfebedarf, die Perspektive der Hilfe sowie das Ziel, das am Ende des Hilfeprozesses erreicht sein soll, dialogisch erarbeitet.
Verantwortliche Person	Zuständige Fachkraft
Beteiligte Personen	<ul style="list-style-type: none"> • Junger Mensch • ggf. gesetzliche Vertretung/Eltern • ggf. Geschwister • ggf. nicht-sorgeberechtigte Eltern(teile) • ggf. Dritte, insbesondere betreuende Personen
Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Sozialpädagogische Diagnostik: <ul style="list-style-type: none"> - Kennenlernen aller Familienmitglieder (Hausbesuch) - Erfassen der Problemlagen und Ressourcen aus Sicht aller Familienmitglieder und aus Sicht des Umfeldes - Erhebender bisherigen Familien- und Hilfesgeschichte - Erkunden der Motive und Motivation der Familienmitglieder (Was möchten/können sie wirklich verändern? Was kann/darf sich aus Sicht der Familienmitglieder nicht verändern?) - Anwendung verschiedener sozialpädagogischer Diagnosemethoden mit den Adressaten und Adressatinnen zur Erkundung der unterschiedlichen Problembereiche und Ressourcen, Individuum und Familie, Lebenswelt, materielle Situation, Normen/Werte etc. - Wahrnehmen von Übertragungen, Widerständen, Erkennen des (Eigen-)Sinns auf Ebene der Familie und der Fachkräfte - Einbezug von Schule, Kindertagesbetreuung, anderen Sozialleistungs- oder Rehabilitationsträgern, u. a. unter Beteiligung der Adressaten und Adressatinnen (Einverständnis erforderlich) - Einholen von Befunden Dritter, z.B. ärztliche Stellungnahme, Befund, Testung (Einverständnis erforderlich) - Ggf. zur Unterstützung des Fallverstehens zusätzliche kollegiale Beratung • Zielfindung: <ul style="list-style-type: none"> - Erfassen der Wünsche und Erwartungen der Familienmitglieder, Erkennen und Kommunizieren von Unterschieden zwischen Wünschen und Wollen (Wofür sind sie bereit sich aktiv zu engagieren?) - Motivation und Unterstützung der Familienmitglieder bei der Formulierung erster Ziele, die mit der Hilfe erreicht werden sollen (Was soll sich aus Sicht der Adressaten durch eine Hilfe verändern? Woran erkennen sie die Veränderung? Bis wann soll es erreicht sein? Worauf können sich die Familienmitglieder verständigen und worauf nicht?) - Erste Klärung der Perspektive der Hilfe - Herausarbeiten erster Handlungsschritte (Handlungsziele) mit den Familienmitgliedern (Was muss/soll aus ihrer Sicht zuerst geschehen, was danach?)
Frist	Je nach Regelung im Jugendamt

Dokumente und Fachverfahren	<ul style="list-style-type: none"> • Schweigepflichtentbindungen • Instrumente (z.B. Netzwerkkarte, Genogramm, Ressourcenkarte) • Erfassung der Ergebnisse der sozialpädagogischen Diagnostik in Vor- drucken oder im Fachverfahren
Mittlere Bearbeitungszeiten für alle genannten Tätigkeiten: Fahrzeiten: Gesamtzeitbedarf:	

Teilprozess 3	Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte
Ziel(e)	Im Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte ist die Feststellung erfolgt, ob ein Leistungsanspruch besteht. Wenn er besteht, ist die notwendige und geeig- nete Hilfeart ausgewählt.
Verantwortliche Per- son	Zuständige Fachkraft
Beteiligte Personen	Andere Fachkräfte
Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung der Beratungsfrage • Zusammenstellung und Aufbereitung der für die Erörterung der Frage relevanten Informationen • Beratung auf der Grundlage einer kollegialen Beratungsmethode • Entscheidung über den Leistungsanspruch • Erarbeitung eines Hilfsvorschlags und einer Hilfeperspektive <ul style="list-style-type: none"> - beim Vorhandensein nicht personensorgeberechtigter Elternteile mit einer Entscheidung zu deren Beteiligung an der Hilfeplanung (unter Berücksichtigung der Willensäußerung und Interessen des Kindes oder Jugendlichen) und/oder - beim Vorhandensein von Geschwistern unter Berücksichtigung der Geschwisterbeziehung und/oder - bei Hilfen außerhalb der Familie mit Klärung der weiteren Beratung und Unterstützung der Eltern und deren Zusammenarbeit mit den Pflege- bzw. Erziehungspersonen • Dokumentation
Frist	Sobald alle entscheidungsrelevanten Informationen vorliegen
Information	Je nach Regelung im Jugendamt ggf. Leitung, Wirtschaftliche Ju- gendhilfe
Dokumente und Fachverfahren	Erfassung der Ergebnisse des Zusammenwirkens der Fachkräfte
Mittlerer Bearbeiten für alle genannten Tätigkeiten: Fahrzeiten: Gesamtzeitbedarf:	

Teilprozess 4	Zielvereinbarung und Planung der Hilfe
Ziel(e)	Es besteht eine Akzeptanz des Hilfevorschlages seitens der Leistungsberechtigten. Die Zielsetzung und Ausgestaltung der Hilfe sind gemeinsam konkretisiert.
Verantwortliche Person	Zuständige Fachkraft
Beteiligte Personen	<ul style="list-style-type: none"> • Junger Mensch • ggf. gesetzliche Vertretung/Eltern • ggf. Geschwister • ggf. nicht-sorgeberechtigte Eltern(teile) • ggf. Dritte, insbesondere betreuende Personen
Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Erörterung des Hilfeangebots mit den Familienmitgliedern (Was ist Sinn und Zweck? Was ist der Inhalt? Wie lange kann erfahrungsgemäß so eine Hilfe dauern, bis die Ziele erreicht sind? Welche ungeplanten/ungeplanten Effekte könnten durch die Hilfe auftreten?) • Verständigung herbeiführen, ob sie die Hilfe in Anspruch nehmen, wie sie daran mitwirken können und wollen sowie mit welcher Perspektive und wie lange die Hilfe voraussichtlich dauern soll • Vereinbarung des/der mit der Hilfe zu erreichenden Ziels/Ziele sowie erste Handlungsschritte bzw. Handlungsziele mit den jeweiligen Indikatoren (Wie soll die Situation am Ende der Hilfe sein? Was ist auf diesem Weg das erste Ziel?) • Information der Leistungsberechtigten über Angebote verschiedener Leistungserbringer (§§ 5, 37c Abs. 3 SGB VIII) • Abstimmung der Kontaktaufnahme zu den Leistungserbringern • Dokumentation <p>Falls keine Akzeptanz des Hilfevorschlages erreicht werden kann, wird geprüft, ob neue Fakten zu einem anderen Hilfevorschlag führen könnten.</p>
Frist	Je nach Regelung im Jugendamt
Information	
Dokumente und Fachverfahren	Erfassung der Ergebnisse in Vordrucken bzw. im Fachverfahren
Mittlere Bearbeitungszeiten für alle genannten Tätigkeiten: Fahrzeiten: Gesamtzeitbedarf:	

Teilprozess 5	Auswahl des Leistungserbringers
Ziel(e)	Ein geeigneter Leistungserbringer ist im Einvernehmen mit den Leistungsberechtigten und jungen Menschen ausgewählt und der Hilfebeginn vereinbart.
Verantwortliche Person	Zuständige Fachkraft
Beteiligte Personen	<ul style="list-style-type: none"> • Junger Mensch • ggf. gesetzliche Vertretung/Eltern • ggf. Geschwister • ggf. nicht-sorgeberechtigte Eltern(teile) • ggf. Dritte, insbesondere betreuende Personen • Leistungserbringer
Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Kontaktaufnahme mit in Betracht kommenden Leistungserbringern, Weitergabe von (anonymisierten) Informationen • Informationsgespräch mit den Leistungsberechtigten und der Fachkraft des Leistungserbringers (bei stationären Hilfen Kennenlernen der Einrichtung/Pflegefamilie) zum gegenseitigen Kennenlernen und zur Prüfung einer gemeinsamen Arbeitsgrundlage • Einverständnis der Leistungsberechtigten mit Hilfeangebot klären (Bedenkzeit ermöglichen), evtl. weitere Angebote vorstellen <ul style="list-style-type: none"> - Bei einer Entscheidung für eine Zusammenarbeit: Vereinbarung über Hilfebeginn, Umfang sowie erste Aufträge und Ziele - Bei einer Entscheidung gegen eine Zusammenarbeit: Anfrage weiterer Leistungserbringer • Dokumentation
Frist	Sobald wie möglich
Information	Wirtschaftliche Jugendhilfe
Dokumente und Fachverfahren	ggf. Anfragebogen, Vordruck zur Erfassung der Ergebnisse des Zusammenwirkens der Fachkräfte o.ä.
Mittlere Bearbeitungszeiten für alle genannten Tätigkeiten: Fahrzeiten: Gesamtzeitbedarf:	

Teilprozess 6	Hilfeplangespräch(e)
Ziel(e)	Die Ziele der Hilfe und ein Arbeitsbündnis sind gemeinsam entwickelt und vereinbart.
Verantwortliche Person	Zuständige Fachkraft
Beteiligte Personen	<ul style="list-style-type: none"> • Junger Mensch • ggf. gesetzliche Vertretung/Eltern • ggf. Geschwister • ggf. nicht-sorgeberechtigte Eltern(teile) • ggf. Dritte, insbesondere betreuende Personen • Leistungserbringer
Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung: <ul style="list-style-type: none"> - Organisation der Gespräche nach fachlichen Erfordernissen (Moderation, Beteiligte, Ort und Zeit) - Beteiligung der Familienmitglieder, vor allem der Kinder und Jugendlichen, sicherstellen • Moderation des Hilfeplangesprächs: <ul style="list-style-type: none"> - Beteiligung der Leistungsberechtigten durch das Setting und die Moderation sicherstellen, insbesondere angemessene Beteiligungsmöglichkeiten für Kinder/Jugendliche unter Berücksichtigung des Machtgefälles zwischen Fachkräften und Leistungsberechtigten sowie zwischen Erwachsenen und Kindern - Tagesordnung der Besprechungspunkte erörtern und ergänzen - Situationsbeschreibung seitens der Familienmitglieder, Ergänzungen durch die Leistungserbringer - Hilfeziel/e festlegen und terminieren, Indikatoren beschreiben (bis wann soll die Hilfe voraussichtlich erfolgreich abgeschlossen werden?) - Erste Handlungsziele, bzw. -schritte vereinbaren und terminieren, Indikatoren festlegen - Vereinbarungen mit den Familienmitgliedern und den Leistungserbringern über Kommunikationsanlässe außerhalb der Hilfeplangespräche treffen (z. B. bei Beschwerden, bei Abweichung vom Hilfeplan durch unvorhersehbare Ereignisse, die Auswirkungen auf die vereinbarten Ziele, deren Terminierung und den Leistungsumfang haben, bei Hinweisen auf Kindeswohlgefährdung) - Schriftliche Berichterstattung (Formular) über Zielerreichung und Hilfeverlauf für das nächste Hilfeplangespräch mit den Leistungsberechtigten und dem Leistungserbringer terminieren - Vereinbarung des nächsten Hilfeplangesprächs (Ort, Zeit, ggf. weitere (punktuell) beteiligte Personen) • Nachbereitung: <ul style="list-style-type: none"> - Dokumentation im Hilfeplanprotokoll - Weitergabe des Hilfeplanprotokolls an die Beteiligten
Frist	Die Intervalle der Fortschreibungsgespräche sollen dem individuellen Bedarf entsprechend vereinbart werden, mindestens jedoch halbjährlich erfolgen.

Information	Wirtschaftliche Jugendhilfe
Dokumente und Fachverfahren	<ul style="list-style-type: none"> • Bericht des Leistungserbringers • Hilfeplanprotokoll • Mitteilung Wirtschaftliche Jugendhilfe
Mittlere Bearbeitungszeiten für alle genannten Tätigkeiten: Fahrzeiten: Gesamtzeitbedarf:	

Teilprozess 7	Gespräch(e) zur Hilfeplanfortschreibung
Ziel(e)	Der bisherige Hilfeverlauf ist reflektiert und die Inhalte, Ziele und der Umfang der weiteren Hilfe gemeinsam vereinbart.
Verantwortliche Person	Zuständige Fachkraft
Beteiligte Personen	<ul style="list-style-type: none"> • Junger Mensch • ggf. gesetzliche Vertretung/Eltern • ggf. Geschwister • ggf. nicht-sorgeberechtigte Eltern(teile) • ggf. Dritte, insbesondere betreuende Personen • Leistungserbringer
Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung: <ul style="list-style-type: none"> - Gemeinsam erstellter Bericht (Formular) des Leistungserbringers und der Leistungsberechtigten über Zielerreichung und Hilfeverlauf lesen, evtl. Vorgespräch zur Klärung der Inhalte führen (separat mit Kindern, Jugendlichen, Eltern u. Leistungserbringer) - Sich abzeichnende Veränderungen der Hilfe ggf. kollegial beraten und Entscheidung vorbereiten (Leitung, Entscheidungskonferenz etc.) - Planung des Settings - Auswahl des fachlich sinnvollen Ortes und Einladung der Gesprächsteilnehmer:innen, bei stationären Hilfen Kinder/Jugendliche an ihrem Lebensort besuchen • Moderation des Hilfeplangesprächs: <ul style="list-style-type: none"> - Beteiligung der Leistungsberechtigten durch das Setting und die Moderation sicherstellen, insbesondere angemessene Beteiligungsmöglichkeiten für Kinder/Jugendliche unter Berücksichtigung des Gefälles zwischen Fachkräften und Leistungsberechtigten sowie zwischen Erwachsenen und Kindern - Weitere ggf. notwendige Personen mit Zustimmung der Leistungsberechtigten punktuell beteiligen - Verlauf der Hilfe erörtern, Inhalte, Zufriedenheit

	<ul style="list-style-type: none"> - Prüfung und Analyse der Zielerreichung und Erörterung, ob die Hilfe für die Zielerreichung weiterhin geeignet und notwendig ist oder ob Änderungen (Hilfeart, Umfang) notwendig sind - Vereinbarung bzgl. weiterer Teilziele und Handlungsschritte - Vereinbarungen zum weiteren Verlauf mit allem Beteiligten treffen. - Vereinbarung des nächsten Hilfeplan- bzw. Abschlussgespräches (Ort, Zeit, ggf. weitere (punktuell) beteiligte Personen) <ul style="list-style-type: none"> • Nachbereitung: <ul style="list-style-type: none"> - Dokumentation im Hilfeplanprotokoll - Weitergabe des Hilfeplanprotokolls an die Beteiligten
Frist	Die Intervalle der Fortschreibungsgespräche sollen dem individuellen Bedarf entsprechend vereinbart werden, mindestens jedoch halbjährlich erfolgen.
Information	Wirtschaftliche Jugendhilfe
Dokumente und Fachverfahren	<ul style="list-style-type: none"> • Bericht des Leistungserbringers • Hilfeplanprotokoll • Mitteilung Wirtschaftliche Jugendhilfe
Mittlere Bearbeitungszeiten für alle genannten Tätigkeiten: Fahrzeiten: Gesamtzeitbedarf:	

Teilprozess 8.1	Beendigung der Hilfe
Ziel(e)	Die Ziele der Hilfe sind erreicht und/oder die Hilfe ist nicht länger notwendig oder geeignet. Der Hilfeverlauf ist mit allen Beteiligten reflektiert. Erfolgt ein Abbruch der Hilfe, werden die Gründe und der Hilfeverlauf möglichst mit den Beteiligten reflektiert sowie weitere Unterstützungsmöglichkeiten benannt.
Verantwortliche Person	Zuständige Fachkraft
Beteiligte Personen	<ul style="list-style-type: none"> • Junger Mensch • ggf. gesetzliche Vertretung/Eltern • ggf. Geschwister • ggf. nicht-sorgeberechtigte Eltern(teile) • ggf. Dritte, insbesondere betreuende Personen • Leistungserbringer
Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung eines Abschlussgesprächs zur Reflexion und Auswertung der Hilfe (sofern möglich): <ul style="list-style-type: none"> - Zufriedenheit mit dem gesamten Hilfeverlauf; was war gut – was war kritisch? - Welche positiven und negativen Wirkungen sind entstanden? - Unterschiedliche Sichtweisen berücksichtigen: junge Menschen, Leistungsberechtigte, Leistungserbringer, Jugendamt - Auswertung der Zielerreichung und Nachhaltigkeit des Erreichten - Auswertung des zeitlichen Verlaufes - Klärung, ob weiterer Unterstützungsbedarf besteht, wer Ansprechperson für künftige Fragen/Bedarfe ist - Bei Beendigung einer Hilfe für junge Volljährige: Festlegung des angemessenen Zeitraums und des notwendigen Umfangs der Nachbetreuung sowie der Abstände der Kontaktaufnahme • Ist ein gemeinsames Hilfeplangespräch nicht möglich, Dokumentation der Gründe für die Beendigung und Auswertung der Hilfe soweit möglich • Ggf. nachfolgende Evaluation oder Wirkungsmessung
Frist	
Information	Wirtschaftliche Jugendhilfe
Dokumente und Fachverfahren	<ul style="list-style-type: none"> • Hilfeplan oder Vermerk • Mitteilung Wirtschaftliche Jugendhilfe
Mittlere Bearbeitungszeiten für alle genannten Tätigkeiten:	
Fahrzeiten:	
Gesamtzeitbedarf:	

Teilprozess 8.2.1	Zuständigkeitswechsel: Übergabe an anderes Jugendamt
Ziel(e)	Das zuständige Jugendamt erhält alle relevanten Informationen und die weitere Leistungsgewährung ist ohne Unterbrechungen sichergestellt.
Verantwortliche Person	Zuständige Fachkraft
Beteiligte Personen	<ul style="list-style-type: none"> • Neu zuständiges Jugendamt • Junger Mensch • ggf. gesetzliche Vertretung/Eltern • Leistungserbringer
Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Information und Abstimmung mit der Wirtschaftlichen Jugendhilfe • Telefonische Kontaktaufnahme und Information des übernehmenden Jugendamtes • Ggf. schriftliche Beantragung der Übernahme • Fortsetzung der Hilfestellung, bis das zuständige Jugendamt übernimmt • Nach Möglichkeit Durchführung eines persönlichen Übergabegesprächs (etwa im Rahmen eines Hilfeplangesprächs) unter Beteiligung der jungen Menschen, der Leistungsberechtigten und des Leistungserbringers, Inhalte sind <ul style="list-style-type: none"> - die bisherige Hilfestellung, Anlass, Ziele und Verlauf aus der Sicht der unterschiedlichen Beteiligten - der künftige Hilfebedarf, Ziele und die weitere Hilfestellung, - Vereinbarungen zum Zeitpunkt des Zuständigkeitswechsels. • Dokumentation
Frist	Unverzüglich nach Bekanntwerden/Eintritt des Zuständigkeitswechsels
Information	Wirtschaftliche Jugendhilfe
Dokumente und Fachverfahren	<ul style="list-style-type: none"> • Hilfeplan oder Vermerk • Mitteilung Wirtschaftliche Jugendhilfe
Mittlere Bearbeitungszeiten für alle genannten Tätigkeiten: Fahrzeiten: Gesamtzeitbedarf:	

Teilprozess 8.2.2	Zuständigkeitswechsel: Übergang an anderen zuständigen Träger
Ziel(e)	Der zuständige oder die zuständigen Träger erhalten alle relevanten Informationen und die weitere Leistungsgewährung ist ohne Unterbrechungen sichergestellt.
Verantwortliche Person	Zuständige Fachkraft
Beteiligte Personen	<ul style="list-style-type: none"> • Neu zuständiger Träger • Junger Mensch • ggf. gesetzliche Vertretung/Eltern • Leistungserbringer
Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Klärung der voraussichtlich künftig zuständigen Träger • Information der voraussichtlich künftig zuständigen Träger (etwa ein Jahr vor voraussichtlichem Zuständigkeitsübergang) • Beratung mit den künftig zuständigen Trägern • Vereinbarung, <ul style="list-style-type: none"> - welche Leistungen nach dem Zuständigkeitsübergang gewährt wird, - welche Zielsetzungen damit verbunden sind und - zu welchem Zeitpunkt die Zuständigkeit wechselt • im Hilfeplan oder, wenn der künftig zuständige Träger ein Träger der Eingliederungshilfe ist, im Teilhabeplan, ggf. Durchführung einer Teilhabeplankonferenz • Dokumentation
Frist	Unverzüglich nach Bekanntwerden des bevorstehenden Zuständigkeitswechsels
Information	Wirtschaftliche Jugendhilfe
Dokumente und Fachverfahren	<ul style="list-style-type: none"> • Hilfeplan oder Teilhabeplan • Mitteilung Wirtschaftliche Jugendhilfe
Mittlere Bearbeitungszeiten für alle genannten Tätigkeiten: Fahrzeiten: Gesamtzeitbedarf:	

Anlage 3: Hinweise zur analytischen Kalkulation der Systemzeiten

Im Folgenden werden gesetzliche Grundlagen, Empfehlungen/Arbeitshilfen der NRW-Landesjugendämter, sonstige Empfehlungen und Anhaltspunkte dargestellt, die aus fachlicher Sicht Hinweise zur Kalkulation der Systemzeiten geben. Die Übersicht wird mit Veröffentlichung der Kernprozesse und des Berechnungstools nach und nach erweitert.

Feste Systemzeiten im (A)SD

Systemzeit	Hinweise zur Kalkulation
Zusammenwirken der Fachkräfte nach § 36 Abs. 2 SGB, § 8a Abs. 1 VIII für alle nicht-fallführenden Fachkräfte	<p>Gesetzliche Grundlagen: § 36 Abs. 2 SGB, § 8a Abs. 1 VIII</p> <p>Das Gesetz fordert das Zusammenwirken von mindestens zwei Personen. Fachlich erscheint jedoch meist ein Zusammenwirken von drei oder mehr Personen angezeigt (Meysen in: Münden/Meysen/Trenczek, § 8a Rn. 24). Zum Zusammenwirken nach § 36 SGB VIII findet sich in Kommentaren die Begrifflichkeit „Fachteam“ (Gallep in Wiesner/Wapler, Rn. 46 ff. und Schönecker/Meysen in Münden/Meysen/Trenczek, Rn. 43).</p> <p>Empfehlungen/Arbeitshilfen der NRW-LJÄ</p> <ul style="list-style-type: none">• In der Empfehlung Gelingensfaktoren gemäß § 8a SGB VIII: Mindestens zwei weitere Fachkräfte (also insg. drei), nach Möglichkeit mehr (LVR/LWL 2020, S. 20).• Die beiden NRW-LJÄ erarbeiten aktuell eine Arbeitshilfe mit dem Arbeitstitel „Kollegiale Beratung im ASD – Qualität, Organisation und Anwendung“ (voraussichtliches Erscheinen 2024), deren fachliche Empfehlungen zur Grundlage einer Personalbemessung gemacht werden können. <p>Sonstige Empfehlung:</p> <p>„An Fallberatungen zur Gefährdungseinschätzung nehmen neben der fallführenden Fachkraft mindestens zwei weitere, gegebenenfalls auch mehr Fachkräfte teil, von denen mindestens eine Fachkraft kein:e Berufsanfänger*in im Kinderschutz ist.“ (Lügde-Kommission 2020, S. 8)</p>

Systemzeit	Hinweise zur Kalkulationsart
Fallunabhängige Arbeit im Sozialraum	<p>Gesetzliche Grundlagen</p> <p>Nach § 80 Abs. 2 Nr. 3 SGB VIII sind Einrichtungen und Dienste so zu planen, dass ein Zusammenwirken der Angebote von Jugendhilfeleistungen in den Lebens- und Wohnbereichen von jungen Menschen und Familien sichergestellt ist. Dem ASD kommt eine wesentliche Funktion dabei zu, dass diese Einrichtungen und Dienste auch in Anspruch genommen werden (vgl. § 10a Abs. 2 SGB VIII). Bei der weiteren Entwicklung vernetzter, kooperativer, niedrigschwelliger, partizipativer und sozialraumorientierter Angebotsstrukturen nach § 16 Abs. 2 S. 2 SGB VIII kommt den Fachkräften des ASD die Funktion zu, Bedarfe im Einzelfall an die Jugendhilfeplanung weiterzugeben. Nach § 36a Abs. 2 SGB VIII können niedrigschwellige ambulanten Hilfen unmittelbar in Anspruch genommen werden. Da setzt voraus, dass die Fachkräfte im ASD sie auch kennen.</p> <p>Sonstige Empfehlungen:</p> <p>„Für die Bemessung dieses Budgets gibt es nur wenige objektive Vorgaben. Im Grunde muss hier von der Leitung bzw. von der Politik eine fachlich-strategische Entscheidung hinsichtlich der Bedeutung dieser Art von ASD-Tätigkeit getroffen werden. Dies muss sicherlich auch vor dem Hintergrund der gegebenen sozialen Infrastruktur und der regionalen Bedarfslagen geschehen. Trotzdem sollen noch folgende konkreten Hinweise zur Quantifizierung gegeben werden: Der ASD kann nicht auf diese Art der Tätigkeit verzichten. Die Aussagen der Wissenschaft und Praxisforschung (vgl. Schraper und Merchel) sind hier eindeutig. Die oben erwähnten Befunde aus Rheinland-Pfalz zeigen außerdem deutlich, dass der Verzicht auf diese Art der Tätigkeit sich negativ auf die Erfolge in der Einzelfallhilfe auswirken würde. Wenn der ASD sich dieser Aufgabe widmet, dann muss er dies auch in einer wirksamen Größenordnung tun. Aus eigener Erkenntnis heraus muss jede Fachkraft mindestens einen Arbeitstag pro Woche für diese Aufgaben zur Verfügung haben, um hier spürbare Ergebnisse erzielen zu können. Dies entspricht einer Größenordnung von 20 % der Gesamtarbeitszeit.“ (Schnurr/Leitner 2007, S. 23)</p> <p>Lt. DJI-Jugendhilfebarometer 2008 erfolgen durchschnittlich 8 % der Zeitkontingente für Vernetzung, 10 % sind im Durchschnitt für Vernetzung empfohlen (Seckinger/Gragert/Peucker/Pluto 2008, S. 25)</p>

Systemzeit	Hinweise zur Kalkulationsart
<p>Fort- und Weiterbildung von Fachkräften</p> <p>Bildungsurlaub ist bei der Jahresnettoarbeitszeit kalkuliert: Vgl. KGSt Urlaubstagestatistik, jeweils Erläuterung zu Zusatzurlaub, Sonstiges in den verschiedenen Beschäftigungsgruppen (vgl. Kapitel 2.5).</p>	<p>Gesetzliche Grundlage: § 9 Abs. 5 LKSG NRW, Teilnahme an bedarfsgerechten, mindestens jedoch dreimal jährlich stattfindenden, interdisziplinären Qualifizierungsangeboten zum Kinderschutz</p> <p>Sonstige Empfehlungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jedes Jugendamt soll ein verbindliches Fortbildungskonzept entwickeln oder vorhalten. Dieses soll vorsehen, dass <ul style="list-style-type: none"> ✓ alle Fachkräfte in den Sozialen Diensten verlässlich und ohne Ausnahme zum Kinderschutz fortgebildet werden, ✓ die Kenntnisse regelmäßig durch Fortbildung aufgefrischt werden. (...)“ (Lügde-Kommission 2020, S. 20) • Forderung einer Fortbildungspflicht im Vergleich zu Professionen wie z.B. Rechtanwält:innen, Ärzt:innen, Psychotherapeut:innen und Lehrer:innen für Fachkräfte im ASD von 30 Stunden pro Jahr pro VZÄ (Nüsken/Berg 2022, S. 311). <p>Anhaltspunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Höhe des Fortbildungsbudgets für Fachkräfte im ASD: Der Durchschnitt in NRW 2021 lag bei 652€ pro VZÄ (Nüsken/Berg 2022, S. 309).⁹ • Die Erhebung des SPI von 2020 hat gezeigt, dass in den 11 untersuchten JÄ in NRW 3-5 Fortbildungstag pro VZÄ pro Jahr zur Verfügung stehen (Lügde-Kommission 2020, S. 5).
<p>Supervision</p>	<p>Sonstige Empfehlung: „Für Fachkräfte in den Sozialen Diensten soll in jedem Jugendamt Supervision vorgehalten werden. Die Wahrnehmung sollte für die Fachkräfte verbindlich sein.“ (Lügde-Kommission 2020, S. 20)</p> <p>Anhaltspunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Durchschnittswert für Supervisionen pro VZÄ liegt bei 240€ (Stiftung SPI 2021, S. 6).
<p>Fallunabhängige Dokumentation- und Statistik</p>	<p>–</p>

⁹ Die Fortbildungsmittel pro VZÄ können in Zeit umgerechnet werden, indem die Fortbildungskosten im ASD im Vorjahr durch die Anzahl der Fortbildungstage dividiert werden (Rechnung 1). Der gewählte Richtwert, also z. B. 742€ ist dann mit der Anzahl der VZÄ im ASD zu multiplizieren und durch die Kosten pro Fortbildungstag (vgl. Ergebnis Rechnung 1) zu dividieren, um herauszufinden, wieviel Fortbildungstage bei einem entsprechenden Fortbildungsetat von 742 € pro VZÄ als Zeitbedarf zu kalkulieren sind.

Systemzeit	Hinweise zur Kalkulationsart
Literaturrecherche und Lektüre bzw. sonstige Informationsaufnahme	-
Mitwirkung für die Jugendhilfeplanung und das Controlling	-

Flexible Systemzeiten im (A)SD

Systemzeit	Hinweise zur Kalkulation
Freiwillige Formen kollegialer Beratung	-
Beteiligung an Netzwerken z. B. Frühe Hilfe, Kinderschutz	Gesetzliche Grundlagen <ul style="list-style-type: none"> - Netzwerke Frühe Hilfen, § 3 KKG - Netzwerke Kinderschutz, § 9 LKSG
Kooperationstreffen z. B. mit Schule, Polizei, Familiengerichten, Kinder- und Jugendpsychiatrie, Träger der EGH und andere Sozialleistungsträger	Gesetzliche Grundlagen <ul style="list-style-type: none"> • § 81 SGB VIII • § 36b SGB VIII
Teilnahme an Arbeitsgruppen zu Fachthemen der Qualitäts- und Organisationsentwicklung	Gesetzliche Grundlagen <ul style="list-style-type: none"> • Konzepte nach § 79a SGB VIII für den ASD ggf. unter Berücksichtigung der Orientierungshilfe LVR/LWL 2013. • Qualitätsentwicklungsverfahren gemäß § 8 LKSG

Systemzeit	Hinweise zur Kalkulation
Einarbeitung von neuen Fachkräften	<p>örtliches Konzept und fachliche Empfehlung der NRW-LJÄ in Pamme/Merchel 2014, S.117ff.</p> <p>Anhaltspunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verpflichtende Teilnahme an der Fortbildung „Neu im ASD“ mit sechs mal zwei Tagen Fortbildung, zuzüglich Vor- und Nachbereitung mit Mentor:innen vor Ort (Stiftung SPI 2021, S. 33/34; Nüsken/Berg 2022, S. 312 und: https://www.neu-im-asd.de/konzept.html).
Anleitung von Praktikant:innen	<p>Fortbildung zur Entwicklung örtlicher Konzepte: „Praxisanleitung mit Konzept! – Basisqualifikation für Praxisanleiter:innen in der Jugendhilfe, regelmäßig, 2 mal 2 Fortbildungstage, LWL-Bildungszentrum Jugendhof Vlotho, Start: regelmäßig</p> <p>Anhaltspunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Differenziert nach Art der Praktikant:innen (Schüler:innen/Studierende) und Dauer des Praktikums als prozentualer Anteil des für eine Einarbeitung neuer Fachkräfte benötigten Zeitbedarfes • Grundlegende Logik: Je länger das Praktikum und je höher die Qualifizierung, desto mehr investiert der ASD in die Praxisanleitung
Mitwirkung an Projekten	–
Öffentlichkeitsarbeit	–

TOP 7 Bericht aus der Verwaltung

TOP 8 Anfragen und Anträge



Die PARTEI und die UMS präsentieren
Die FRAKTION
in der 15. Landschaftsversammlung Rheinland

Anfrage Nr. 15/99

öffentlich

Datum: 10.11.2023
Anfragesteller: CDU, SPD, GRÜNE, FDP, Die Linke., Die FRAKTION

Sozialausschuss	23.01.2024	Kenntnis
Schulausschuss	29.01.2024	Kenntnis
Landesjugendhilfeausschuss	01.02.2024	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	15.02.2024	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Anfrage zum Ausschluss von Kindern mit Behinderung aus Kita und OGS

Fragen/Begründung:

Anfrage Inklusionsausschuss, Landesjugendhilfeausschuss, Schulausschuss, Sozialausschuss zur Kenntnis

Ausschluss von Kindern mit Behinderung aus Kita und OGS

Aus dem Kreis von Betroffenen sind wir auf eine Diskriminierung von Kindern mit Behinderung in Kitas und OGSen hingewiesen worden. Demnach werden Kinder mit Behinderung zeitweise vom Besuch der OGS oder der KiTa ausgeschlossen.

Es handelt sich um Kinder, denen zur Teilhabe an Bildung eine Schulbegleitung/Integrationshilfe in der Schule bzw. KiTa bewilligt worden ist. Der Ausschluss aus der Kita oder OGS erfolgt, wenn die Schulbegleitung / Integrationshilfe nicht anwesend ist. In diesen Fällen gehen Verantwortliche in den Einrichtungen wohl davon aus, dass die bewilligte Integrationshilfe offenbar als notwendige Voraussetzung auch für soziale Teilhabe gesehen wird. Es gibt zudem auch aktuelle Fälle, in denen die Kinder von Ferienangeboten der OGS ausgeschlossen werden, weil sie diese ohne Schulbegleitung besuchen möchten. Eine Schulbegleitung für Ferienangebote wird in diesen Fällen vom Sozialamt nicht bezahlt.

Besonders irritierend ist, wenn in einem Kita-Betreuungsvertrag eine Nebenabrede erfolgt, dass der Besuch der Kita an die „Inklusionsassistenz“ gekoppelt ist. Irritierend deshalb, weil die Kita über die erweiterte Platzfinanzierung (3,5-facher Satz) und die Basisleistung 1 Mittel für die Begleitung eines Kindes mit Behinderung erhält. Eine solche Praxis stellt eine Diskriminierung von Kindern mit Behinderung dar.

Dazu stellen wir folgende Fragen:

1. Sind dem Landesjugendamt, dem Schuldezernat und dem Sozialdezernat des LVR Fälle des Ausschlusses aus der Kita oder der OGS aus den oben angeführten Punkten bekannt?

2. Wie steht der LVR / das Landesjugendamt zu Nebenabreden in Betreuungsverträgen, die den Besuch der Kita an eine Integrationshilfe binden (medizinisch notwendige Betreuung ist hier ausgenommen)?

3. Können KiTa- und OGS-Träger einen Teil der vertraglich vereinbarten Betreuungsleistung verweigern, obwohl vom Land, von der Kommune und vom LVR über die Basisleistung 1 und von Elternbeiträgen mit z.T. deutlich erhöhten Beiträgen pro Platz für ein Kind mit Behinderung finanziert wird?

4. Wie kann der Ausschluss von Kindern aus Kita und OGS verhindert werden?

Frank Boss

Thomas Böll

Ralf Klemm

Hans-Otto Runkler

Wilfried Kossen

Aaron von Kruedener

LVR · Dezernat 4 · 50663 Köln

Vorsitzende*r des Sozialausschusses, Schulausschusses, Landesjugendhilfeausschusses, Ausschusses für Inklusion

Mitglieder sowie stellvertretende Mitglieder des Sozialausschusses, Schulausschusses, Landesjugendhilfeausschusses, Ausschusses für Inklusion

nachrichtlich:

Geschäftsführungen der Fraktionen in der Landschaftsversammlung Rheinland

über Stabstelle 00.200

Datum und Zeichen bitte stets angeben

02.01.2024
42.20

Herr Schwarzer
Tel 0221 809-4061
Fax 0221 8284-2334
luca.schwarzer@lvr.de

Auftrag 
Kindeswohl

Beantwortung der Anfrage Nr. 15/99 „Anfrage zum Ausschluss von Kindern mit Behinderung aus Kita und OGS“

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Anfrage Nr. 15/99 der Fraktionen der CDU, SPD, Bündnis 90/Die Grünen, FDP, Die Linke und Die Fraktion beantworte ich in Abstimmung mit dem LVR Dezernat Schulen wie folgt:

Einführend werden die unterschiedlichen Zuständigkeiten und rechtlichen Grundlagen im Zusammenhang mit den gestellten Fragen und differenziert nach der jeweiligen Betreuungsform dargestellt.

Situation in den Tageseinrichtungen für Kinder

Gemäß § 24 Aches Sozialgesetzbuch (SGB VIII) hat jedes Kind ab dem 1. Lebensjahr bis zur Einschulung einen Anspruch auf frühkindliche Förderung (Tageseinrichtung oder Kindertagespflege), ab der Vollendung des dritten Lebensjahres ausdrücklich auf Förderung in einer Tageseinrichtung für Kinder.

Der Rechtsanspruch nach § 24 Abs. 2 SGB VIII gilt für alle Kinder und besteht unabhängig von einer (drohenden) Behinderung. Er richtet sich gegen den zuständigen Träger der öffentlichen Jugendhilfe. Die Verantwortung für die Aufgabenerfüllung liegt damit beim örtlich zuständigen Jugendamt, vgl. § 69 Abs. 3 SGB VIII.



Ihre Meinung ist uns wichtig!

Die LVR-Geschäftsstelle für Anregungen und Beschwerden erreichen Sie hier:
E-Mail: anregungen@lvr.de oder beschwerden@lvr.de, Telefon: 0221 809-2255

Für die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Kindertageseinrichtungen gilt das Kinderbildungsgesetz NRW (KiBiz), vgl. § 1 KiBiz. Alle Kinder werden durch § 7 KiBiz vor unzulässigen Benachteiligungen geschützt. Die Aufnahme eines Kindes in eine Kindertageseinrichtung darf nicht aus Gründen seiner Behinderung verweigert werden. Dieses Diskriminierungsverbot fußt auf den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und UN-Kinderrechtskonvention (UN-KRK).

Dies steht in engem Zusammenhang mit dem umfassenden Betreuungs-, Bildungs- und Erziehungsauftrag im Elementarbereich, vgl. § 2 Abs. 2 KiBiz. Gemäß §§ 22, 22a Abs. 4 SGB VIII und auch § 8 KiBiz sollen Kinder mit Behinderungen und Kinder ohne Behinderungen unabhängig vom Hilfebedarf gemeinsam gefördert werden. Die besonderen Bedürfnisse von Kindern mit (drohenden) Behinderungen sind dabei zu berücksichtigen.

Bei der Personalbemessung oder der Festlegung der Gruppengröße ist der besondere Bedarf für die gemeinsame Förderung gemäß § 26 Abs. 3 KiBiz einzubeziehen. Zur ganzheitlichen Förderung der Persönlichkeitsentwicklung der Kinder gehört die Chancengleichheit, vgl. auch § 15 Abs. 4 KiBiz.

Die Träger von Tageseinrichtungen für Kinder haben im Rahmen ihrer Trägerverantwortung für das Wohl der Kinder in der Einrichtung diese Grundsätze zu beachten. Gemäß § 45 Abs. 2 Nr. 2 SGB VIII haben sie entsprechend ihrer inklusiv ausgerichteten pädagogischen Konzeption die räumlichen, fachlichen, wirtschaftlichen und personellen Voraussetzungen für die Betreuung, Bildung und Erziehung in ihren Einrichtungen zu gewährleisten.

Für die Betreuung von Kindern mit (drohender) Behinderung erhalten Träger neben den Mitteln der so genannten Basisleistung I nach dem Neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX), die durch den Träger der Eingliederungshilfe geleistet werden, Landesmittel in Form der Finanzierung von zusätzlichen Kindpauschalen gemäß KiBiz, vgl. Anlage zu § 33 KiBiz¹. Kindern mit (drohender) Behinderung wird zur regelhaften Betreuung in Kindertageseinrichtungen bei Vorliegen der Voraussetzungen zusätzlich nach § 79 SGB IX eine individuelle heilpädagogische Leistung („KiTa-Assistenz“) gewährt². Es handelt sich um eine ergänzende Leistung für das einzelne Kind, die über den Träger der Eingliederungshilfe finanziert wird.

Davon unabhängig sind diese Kinder regelhaft in betriebsurlaubspflichtigen Kindertageseinrichtungen nach §§ 45, 45a SGB VIII aufgenommen. Die inklusive Ausrichtung der Aufgabenwahrnehmung und die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse der Kinder mit (drohender) Behinderung sind Qualitätsmerkmale nach dem

¹ Kinder mit (drohender) Behinderung erhalten nach Anlage zu § 33 KiBiz eine erhöhte Kindpauschale und nicht mehr wie in der Anfrage 15/99 erwähnte „3,5-fache Satz“ der entsprechenden Kindpauschale.

² Vgl. Anlage A.2.1 des Landesrahmenvertrages nach § 131 SGB IX in Verbindung mit § 79 SGB IX

SGB VIII und können damit grundsätzlich nicht von der tatsächlichen Erbringung von Leistungen nach anderen Gesetzen, wie dem SGB IX, abhängig gemacht werden, vgl. § 91 Abs. 2 Satz 2 SGB IX.

Eine Benachteiligung alleine aufgrund der Tatsache, dass die Person abwesend ist, welche die individuelle heilpädagogische Leistung im Sinne des Landesrahmenvertrages nach § 131 SGB IX erbringt, ist daher grundsätzlich unzulässig.

Ob in absoluten Ausnahmefällen mit Blick auf den Schutzauftrag aller betreuten Kinder Entscheidungen zur Reduzierung des Betreuungsangebots für einzelne Kinder statthaft sind, bedarf vor diesem Hintergrund einer sorgfältigen Abwägung der Umstände des Einzelfalls unter Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Kinder. Der Auftrag der Träger ist, das Wohl aller Kinder in der Einrichtung stets zu gewährleisten, vgl. § 45 Abs. 2 Satz 1 SGB VIII.

Situation in der Offenen Ganztagschule

Mit Unterzeichnung der UN-BRK verpflichten sich die Vertragsstaaten, Diskriminierungen von Menschen mit Behinderungen entgegenzuwirken und mehr noch „die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen [...] zu gewährleisten und zu fördern“ (Artikel 4, Absatz 1). Diese Verpflichtung wird in Artikel 24 der Konvention eng mit dem Recht auf Bildung im Sinne eines weiten Bildungsbegriffs und mit der Verpflichtung verknüpft, „ein integratives [inklusive] Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen“ zu gewährleisten. Demzufolge, so heißt es in Artikel 24 weiter, dürfen Kinder mit Behinderungen nicht „aufgrund von Behinderung vom unentgeltlichen und obligatorischen Grundschulunterricht oder vom Besuch weiterführender Schulen ausgeschlossen werden“; vielmehr müssen „angemessene Vorkehrungen für die Bedürfnisse des einzelnen getroffen“ und muss „innerhalb des allgemeinen Bildungssystems die notwendige Unterstützung geleistet“ werden, um die „bestmögliche schulische und soziale Entwicklung“ zu gewährleisten. Mädchen und Jungen sollen „lebenspraktische Fertigkeiten und soziale Kompetenzen“ erwerben, um ihre „volle und gleichberechtigte Teilhabe an Bildung und als Mitglieder der Gemeinschaft“ zu erleichtern (Art. 24, Abs. 3).

Mit Blick auf den offenen Ganztag im Primarbereich (OGS) sowie die außerunterrichtlichen, nonformalen und informellen Bildungsangebote in den weiterführenden (gebundenen) Ganztagschulen ist zudem der Artikel 30 der UN-BRK bedeutsam, der die „Teilhabe am kulturellen Leben sowie an Erholung, Freizeit und Sport“ regelt. Hier verpflichten sich die Vertragsstaaten u.a. dazu, über geeignete Maßnahmen „sicherzustellen, dass Kinder mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen Kindern an Spiel-, Erholungs-, Freizeit- und Sportaktivitäten teilnehmen können, einschließlich im schulischen Bereich“ (Artikel 30, Absatz 5 UN-BRK).

Die rechtliche Umsetzung der (Selbst)Verpflichtungen nach Artikel 24 UN-BRK ist wesentlich im Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (SchulG NRW) geregelt. Das „Erste Gesetz zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in den Schulen (9. Schulrechtsänderungsgesetz)“ vom 13. November 2012 hat dazu die rechtlichen Grundlagen geschaffen. Es trat am 1. August 2014 in Kraft. Verankert wurde das System des „Gemeinsamen Lernens“, wonach Schülerinnen und Schüler mit und ohne Behinderungen in der Regel gemeinsam unterrichtet und erzogen werden. Der „Bildungs- und Erziehungsauftrag“ der Schule wurde entsprechend in § 2 SchulG NRW durch einen neuen Absatz 5 erweitert. Ihm zufolge fördert die Schule „die vorurteilsfreie Begegnung von Menschen mit und ohne Behinderung“. In der Schule werden die Kinder und Jugendlichen „in der Regel gemeinsam unterrichtet und erzogen (inklusive Bildung). Schülerinnen und Schüler, die auf sonderpädagogische Unterstützung angewiesen sind, werden nach ihrem individuellen Bedarf besonders gefördert, um ihnen ein möglichst hohes Maß an schulischer und beruflicher Eingliederung, gesellschaftlicher Teilhabe und selbstständiger Lebensgestaltung zu ermöglichen.“ § 12 SchulG NRW wurde um einen neuen Absatz 4 ergänzt, demzufolge „Schülerinnen und Schüler mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung, die nicht nach den Unterrichtsvorgaben der allgemeinen Schulen unterrichtet werden (ziendifferent), [...] zu eigenen Abschlüssen geführt“ werden. Gezielte sonderpädagogische Förderung wiederum ist im Schulgesetz NRW in den §§ 19 und 20 geregelt; sie findet „in der Regel in der allgemeinen Schule statt“, heißt es in § 20 SchulG NRW.

Eine derart ausdrückliche rechtliche Regelung gibt es bezogen auf den offenen Ganzttag der Grundschulen zwar noch nicht. Fest steht aber, dass nach § 9 Absatz 2 SchulG NRW Schulen, die als Ganztagschulen geführt werden, nach Möglichkeit außerunterrichtliche Ganztags- und Betreuungsangebote vorhalten, „die der besonderen Förderung der Schülerinnen und Schüler dienen“. Und selbstverständlich gilt das Diskriminierungsverbot auch für den offenen Ganzttag respektive die kooperative Ganztagsbildung.

Diese rechtliche Grundlage wird durch den Erlass 12-63 Nr. 2 der Bereinigten Amtlichen Sammlung der Schulverwaltungsvorschriften (BASS) „Gebundene und offene Ganztagschulen sowie außerunterrichtlich Ganztags- und Betreuungsangebote in Primarbereich und Sekundarstufe 1“ des Ministeriums für Schule und Weiterbildung vom 23.12.2010 bestätigt und weiter operationalisiert.

Derzeit gilt: Die offene Ganztagschule ist gemäß Erlass eine schulische Veranstaltung. Das Ganztagschulkonzept ist darum auch im Schulprogramm verankert (Nr. 6.5 des Erlasses 12-63 Nr. 2). Die OGS gehört darüber hinaus aber auch zu den pflichtigen Leistungen der Kommunen, denn hier sind, wie der Erlass unter Punkt 1.4 näher ausführt, die „Träger der öffentlichen Jugendhilfe [...] verpflichtet, Plätze für Kinder und Jugendliche im schulpflichtigen Alter bedarfsgerecht in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege vorzuhalten (§ 24 Absatz 2 SGB VIII). Die Kom-

mune kann diese Verpflichtung auch durch entsprechende Angebote an Schulen erfüllen, soweit die Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebote nach den Grundsätzen des SGB VIII gestaltet werden (§ 5 Absatz 1 KiBiz)“. Der Erlass der obersten Landesjugendbehörde vom April 2017 hebt in diesem Sinne die Gesamtverantwortung der öffentlichen Jugendhilfe hervor. Dementsprechend haben die örtlichen Jugendämter sicherzustellen, dass „die erforderlichen und geeigneten Einrichtungen, Dienste und Veranstaltungen [...] rechtzeitig und ausreichend zur Verfügung stehen“ (§ 79 Abs. 2 SGB VIII). Dies wiederum kann nur gelingen, wenn die Jugendämter mit den Schulen, den Schulaufsichten und Schulverwaltungen und insbesondere den freien Trägern partnerschaftlich zusammenarbeiten, deren Förderung ihnen obliegt (§§ 4 und 74 SGB VIII).

Unter diesen Prämissen hat jedes Kind mit (drohender) Behinderung, das eine offene Ganztagsgrundschule besucht, die Möglichkeit, die außerunterrichtlichen Angebote seiner Schule zu besuchen. Keinesfalls darf es aufgrund seiner (drohenden) Behinderung an der Teilnahme an diesen Bildungsangeboten gehindert sein. Das gebieten sowohl das Verfassungsprinzip der Gleichbehandlung in Art. 3 Grundgesetz (GG) als auch § 4 Abs. 3 des SGB IX.

Die offene Ganztagschule im Primarbereich in Nordrhein-Westfalen verpflichtet sich diesem Auftrag. Entsprechend heißt es im Erlass 12-63 Nr. 2 der BASS: „Die individuelle ganzheitliche Bildung von Kindern und Jugendlichen, die Entwicklung ihrer Persönlichkeit, der Selbst- und Sozialkompetenzen, ihrer Fähigkeiten, Talente, Fertigkeiten und ihr Wissenserwerb sollen systematisch gestärkt werden.“ (Pkt. 2.1).

Gemäß § 112 SGB IX in Verbindung mit § 75 SGB IX sind „Leistungen zur Teilhabe an Bildung“ durch Träger der Eingliederungshilfe vorgesehen. Die Teilhabe an den im offenen Ganztage vorgehaltenen Angeboten wird unterstützt. Dabei sind gemäß § 112 Absatz 4 SGB IX auch Leistungen möglich, die für „mehrere Leistungsberechtigte gemeinsam erbracht werden“ (= systemische Lösungen resp. Pool-Lösungen). Kostenträger für Schulbegleitung sind die Sozialämter der Kreise und kreisfreien Städte oder bezogen auf § 35a SGB VIII die örtlichen Jugendämter.

1. Sind dem Landesjugendamt, dem Schuldezernat und dem Sozialdezernat des LVR Fälle des Ausschlusses aus der Kita oder der OGS aus den oben angeführten Punkten bekannt?

Kita

Zunehmend erreichen das LVR-Landesjugendamt - als Betriebserlaubnisbehörde für Kindertageseinrichtungen und den LVR als Eingliederungshilfeträger in der frühen Bildung - Anfragen und Beschwerden im Zusammenhang mit dem durch einzelne Träger vorgenommenen stundenweisen, partiellen oder gänzlichen Ausschluss einzelner Kinder mit (drohender) Behinderung von der tagesaktuellen Bildung, Betreuung und Erziehung in den Kindertageseinrichtungen. Den betroffenen Kindern mit

(drohender) Behinderung wird zur regelhaften Betreuung in Kindertageseinrichtungen zusätzlich gemäß Anlage A.2.1 des Landesrahmenvertrages nach § 131 SGB IX in Verbindung mit § 79 SGB IX eine individuelle heilpädagogische Leistung („KiTa-Assistenz“) gewährt.

Der Ausschluss erfolgt in den benannten Fällen dann, wenn die Person, die die individuelle heilpädagogische Leistung erbringt, aus unterschiedlichsten Gründen nicht in der Kindertageseinrichtung anwesend sein kann. Dieser mögliche Ausschluss wird dabei teilweise bereits im Vorfeld rechtswidrigerweise vertraglich festgeschrieben.

Die dem Eingliederungshilfeträger bekannten Fälle erstrecken sich durch die gesamte Trägerlandschaft im Rheinland und sind sowohl bei freien als auch bei kommunalen Trägern zu finden. Meist erfolgt die Information an den Eingliederungshilfeträger über die Eltern. Auch werden Betreuungsverträge für Kinder mit (drohender) Behinderung gekündigt, ohne dass der LVR als Eingliederungshilfeträger vorab informiert wurde und entsprechend beratend reagieren konnte. Nach solchen Kündigungen werden durch den LVR als Eingliederungshilfeträger entsprechende Stellungnahmen der Fachberatung sowie vorhandene Protokolle von Elterngesprächen eingefordert, um zu prüfen, ob die Eltern im Hinblick auf mögliche Betreuungsalternativen beraten worden sind. Den Eltern wird oft keine Alternative (andere Kindertageseinrichtung, Spielgruppe, Kindertagespflege) angeboten; ebenso wird oftmals keine konzeptionelle Änderung in der Einrichtung angedacht.

Die Variation der Einzelfälle, die dem LVR als Eingliederungshilfeträger gemeldet werden, ist vielfältig:

- Das Kind soll keinen Betreuungsvertrag erhalten, wenn nicht zeitgleich eine Assistenz bewilligt wird.
- Das Kind erhält einen Vertrag, der nur den Betreuungsumfang analog zur bewilligten Stundenzahl der Assistenz vorsieht.
- Bei Ausfall der Assistenz muss das Kind zu Hause bleiben.
- Bei Aktivitäten wird das Kind ausgeschlossen.

Aus diesem Anlass wurde mit Rundschreiben Nr. 42/21/2023 „Betreuung von Kindern mit (drohender) Behinderung in Tageseinrichtungen für Kinder, die einen Anspruch auf individuelle heilpädagogische Leistungen haben („KiTa-Assistenz“) – stundenweiser, partieller oder gänzlicher (vertraglicher) Ausschluss“ am 13. November 2023 versendet (Anlage 1).

OGS

Aktuell sind dem LVR-Landesjugendamt keine konkreten Fälle bekannt. Allerdings wird in Gesprächen mit kommunalen Planungs- und Steuerungsgruppen deutlich, dass es hier erheblichen Regelungsbedarf gibt und inklusive Konzepte, die auch die Verankerung von Schulbegleitung/Inklusionsassistenz mit der Möglichkeit systemi-

scher Lösungen gemäß § 112 Bundesteilhabegesetz (BTHG) einschließen, nicht flächendeckend entwickelt sind. Es gibt hierzu allerdings keine Datengrundlage, wie es überhaupt an landesweiten Strukturdaten zur OGS fehlt.

Vereinzelt haben sich Eltern an die LVR-Fachberatung gewandt und ihre Not beklagt, keinen Platz im offenen Ganztage zu erhalten, weil ihr Kind keine Schulbegleitung habe und/oder weil seitens des Jugend- oder Sozialamts keine Begleitung für die außerunterrichtlichen Angebote gewährt werde. Es gibt keine systematische Erfassung solcher Klagen.

OGS an LVR-Förderschulen

Für die LVR-Förderschulen sind dem LVR-Fachbereich Schulen keine entsprechenden Fälle bekannt.

Dem LVR als Schulträger sind im Rahmen von Beratungsanfragen Einzelfälle bekannt, bei denen Kinder im Gemeinsamen Lernen vom Unterricht oder Ganztage ausgeschlossen wurden, weil die Inklusionsassistenz erkrankt war. Es handelt sich hierbei jedoch grundsätzlich um eine innerschulische Angelegenheit, welche nicht in Zuständigkeit des jeweiligen Schulträgers liegt. Der häufigste bekannte Grund zur Versagung des Schulbesuches ist die Erkrankung der individuellen Inklusionsassistenz.

2. Wie steht der LVR / das Landesjugendamt zu Nebenabreden in Betreuungsverträgen, die den Besuch der Kita an eine Integrationshilfe binden (medizinisch notwendige Betreuung ist hier ausgenommen)?

Kita

Nebenabreden zu Betreuungsverträgen, welche den Besuch eines Kindes mit (drohender) Behinderung bei Abwesenheit der KiTa-Assistenz ausschließen oder zeitlich einschränken, sind rechtswidrig. Solche Nebenabreden widersprechen dem Diskriminierungsverbot nach § 7 KiBiz und dem Gebot zur Gemeinsamen Förderung aller Kinder nach § 8 KiBiz.

Werden dem LVR als Träger des Landesjugendamtes in seiner Zuständigkeit als erlaubniserteilende Behörde nach § 45 ff SGB VIII derartige Ausschlüsse bekannt, wird mit dem Träger Kontakt aufgenommen, um zu beraten, zu prüfen und ggf. Absprachen zu treffen bzw. Auflagen zu verhängen. In bisher bekannten Fällen konnten die Träger der Kindertageseinrichtungen im Rahmen der Beratung durch das Landesjugendamt für eine diskriminierungsfreie Praxis gewonnen werden. Teilweise machen freie Träger von ihrem Recht Gebrauch, den Betreuungsvertrag vor regulärem Vertragsende zu kündigen, sodass der Anspruch der Förderung in einer Kindertageseinrichtung oder ggf. in einer Kindertagespflege folgend gegen den Träger der öffentlichen Jugendhilfe, das örtliche Jugendamt, gerichtet wird.

Werden dem LVR als Träger der Eingliederungshilfe derartige Ausschlüsse bekannt, berät das Fallmanagement die Erziehungsberechtigten und kann ggf. den Teilhabe-

bedarf erneut bemessen. Auch können nach Einverständnis der Erziehungsberechtigten die Kindertageseinrichtung, das Jugendamt und weitere sachdienliche Dritte beratend einbezogen werden.

Selbstverständlich können sich Erziehungsberechtigte bei solchen vertraglich festgeschriebenen oder in der Praxis durchgeführten Ausschlusspraxen an das LVR-Landesjugendamt und an den LVR als Eingliederungshilfeträger wenden.

3. Können KiTa- und OGS-Träger einen Teil der vertraglich vereinbarten Betreuungsleistung verweigern, obwohl vom Land, von der Kommune und vom LVR über die Basisleistung 1 und von Elternbeiträgen mit z.T. deutlich erhöhten Beiträgen pro Platz für ein Kind mit Behinderung finanziert wird?

Kita

Die im Betreuungsvertrag vereinbarte Betreuungszeit kann ausschließlich auf Grund einer abwesenden KiTa-Assistenz nicht eingeschränkt oder verweigert werden. Mögliche Abwesenheitszeiten der KiTa-Assistenz sollten vorausschauend bei der Planung des Personaleinsatzes berücksichtigt werden (z.B. Urlaub, voraussehbare Erkrankungen, Fortbildung und sonstige Vakanzen). Hierbei sollten im Vorfeld zwischen Sorgeberechtigten, Trägern und ggf. Drittanbietern als Arbeitgeber von KiTa-Assistenzen Vereinbarungen getroffen werden. Daneben schreibt § 22 Abs. 2 S. 3 SGB VIII ausdrücklich eine enge Zusammenarbeit der Kindertageseinrichtungen und den Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit den Trägern der Eingliederungshilfe vor. Gemeinsame Lösungen aller Beteiligten sind anzustreben.

Unzweifelhaft sind die Herausforderungen im Rahmen des Fachkräftemangels für die Träger von Kindertageseinrichtungen teilweise massiv. Sollten bei Unterschreitung der personellen Mindestausstattung entsprechend § 36 Abs. 4 KiBiz Kürzungen der Betreuungszeiten notwendig werden, sind die Interessen aller Kinder in den Blick zu nehmen.

Ob in Ausnahmefällen mit Blick auf den Schutzauftrag aller betreuten Kinder Entscheidungen zur Reduzierung des Betreuungsangebots für einzelne Kinder geboten sind, bedarf vor diesem Hintergrund einer sorgfältigen Abwägung des Einzelfalls unter Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Kinder. Der Auftrag der Träger ist, das Wohl der Kinder in der Einrichtung stets zu gewährleisten, vgl. § 45 Abs. 2 Satz 1 SGB VIII.

OGS

Im Bereich der OGS sind vertraglich vereinbarte Betreuungsleistungen für die Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern mit (drohender) Behinderung die Ausnahme. Eine landesweite Übersicht hierzu liegt nicht vor. Erhöhte Förderleistungen wie im Kita-Bereich gibt es für Kinder mit (drohender) Behinderung in der OGS

nicht, wenn nicht die Kommunen selbst tätig werden. Daran ändert auch die doppelte Landesfinanzierung für einen Platz für Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf nichts, denn sie kann die bestehende Unterfinanzierung der OGS nicht kompensieren, geschweige denn zu einer qualitativen Ausgestaltung sonder- und heilpädagogischer oder anderer inklusiver Unterstützungsleistungen beitragen. Sie führt bestenfalls dazu, dass sich die Kindergruppe im offenen Ganzttag etwas verkleinert: Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf werden „doppelt gezählt“. Dies kommt allerdings nicht zum Tragen bzw. wirkt sich nicht positiv aus, wenn die Anfrage nach Schul- und Ganztagsplätzen bereits die Klassenobergrenzen übersteigt.

OGS an LVR-Förderschulen

Nebenabreden sind in Kooperationsverträge der OGS grundsätzlich möglich, werden aber durch den LVR als Schulträger in der aufgeführten Form nicht befürwortet. Eine auskömmliche Betreuung muss bereits im vertraglich vereinbarten Rahmen der OGS gegeben sein.

Die Kooperationsverträge zwischen den OGS-Trägern, den LVR-Förderschulen und dem LVR als Schulträger erwähnen Nebenabreden lediglich dahingehend, dass diese zu ihrer Gültigkeit der Schriftform bedürfen. Jede Partei erhalte in diesem Fall eine schriftliche Ausfertigung dieser Vereinbarungen. Dem LVR als Schulträger liegen keine derartigen schriftlichen Vereinbarungen und somit auch keine formalisierten Nebenabreden vor.

4. Wie kann der Ausschluss von Kindern aus Kita und OGS verhindert werden?

Kita

Die Verantwortung des Personaleinsatzes und der Personalplanung liegt bei den Trägern der Kindertageseinrichtung. Entsprechend eines präventiven Ansatzes sollten die Träger bereits in der Personaleinsatzplanung mögliche Abwesenheiten der Kita-Assistenzen durch Krankheit, Urlaub und Fortbildung berücksichtigen. Verbindliche Vereinbarungen zwischen Sorgeberechtigten, Trägern und Drittanbietern als Arbeitgeber von KiTa-Assistenzen sollten den Umgang mit diesen Abwesenheiten regeln, um die vertragliche Betreuungszeit entsprechend vorhalten zu können. Beispielhaft sollten Vertretungsregeln von KiTa-Assistenzen und der entsprechend angepasste Einsatz des pädagogischen Personals der Kindertageseinrichtung geregelt werden. Ziel sollte für alle Kinder, Familien und Beteiligten eine möglichst große Verlässlichkeit in der Betreuung sein.

Das Landesjugendamt berät die Träger von Kindertageseinrichtungen im Generellen und im Einzelfall zu diesem Themenkomplex. Auch die kommunalen und freien Spitzenverbände und deren Fachberatungen beraten stetig zu diesen Themen und stehen im kontinuierlichen Austausch mit dem Landesjugendamt und dem LVR als Eingliederungshilfeträger.

OGS

Das erwartete Ausführungsgesetz NRW zum Ganztagsförderungsgesetz (GaFöG) muss dem Leitziel der Inklusion, so wie es die UN-BRK zu Grunde legt, Rechnung tragen, entsprechende Qualitätsstandards landesweit verankern und mit finanziellen Ressourcen hinterlegen. Es braucht kommunale Rahmenkonzepte auf der Basis der synergetischen Zusammenarbeit der Kommunen als Schul- und als Jugendhilfeträger mit weiteren Ämtern (Kultur, Sport, Gesundheit, Inklusion...) und der Schulfachlichen Aufsicht sowie den Bildungsbüros.

Der Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung für Kinder im Grundschulalter ist seitens des Bundes im SGB VIII verankert worden. Damit haben die örtlichen Jugendämter sicherzustellen, dass „die erforderlichen und geeigneten Einrichtungen, Dienste und Veranstaltungen [...] rechtzeitig und ausreichend zur Verfügung stehen“ (§ 79 Abs. 2 SGB VIII). Dies kann nur gelingen, wenn die Jugendämter mit den Schulen und Schulverwaltungen und insbesondere den freien Trägern partnerschaftlich zusammenarbeiten, deren Förderung ihnen obliegt (§§ 4 und 74 SGB VIII).

OGS an LVR-Förderschulen

Ziel des LVR ist es - ausnahmslos und unabhängig von individuellen Voraussetzungen - stets die Teilhabe aller Schülerinnen und Schüler zu gewährleisten. Die vulnerable Schülerschaft an den LVR-Schulen steht hier besonders im Vordergrund. Wünschenswert wären z. B. Pool-Lösungen für Inklusionsassistent*innen, um etwa bei Krankheitsausfällen schnell Abhilfe schaffen zu können. Problematisch sind weiterhin die begrenzten finanziellen Ressourcen und die grundsätzliche Schwierigkeit, geeignetes und für die Tätigkeit qualifiziertes Personal für die Stellenbesetzung zu finden.

Mit freundlichen Grüßen
Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

In Vertretung

K n u t D a n n a t

LVR – Dezernent Kinder, Jugend und Familie

Anlage

Anlage 1: Rundschreiben Nr. 42/21/2023 „Betreuung von Kindern mit (drohender) Behinderung in Tageseinrichtungen für Kinder, die einen Anspruch auf individuelle heil-pädagogische Leistungen haben („KiTa-Assistenz“) – stundenweiser, partieller oder gänzlicher (vertraglicher) Ausschluss“ vom 13. November 2023

LVR · Dezernat 4 · 50663 Köln

Stadtverwaltung
Kreisverwaltung
-Jugendamt-

im Bereich des
Landschaftsverbandes Rheinland

Nachrichtlich:
Kommunale Spitzenverbände
Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege

Datum und Zeichen bitte stets angeben

13.11.2023
42.22

Frau Cremer
Tel.: 0221 809-4060
jeanette.cremer@lvr.de

Auftrag 
Kindeswohl

Rundschreiben Nr. 42/21/2023

Betreuung von Kindern mit (drohender) Behinderung in Tageseinrichtungen für Kinder, die einen Anspruch auf individuelle heilpädagogische Leistungen haben („KiTa-Assistenz“)
- stundenweiser, partieller oder gänzlicher (vertraglicher) Ausschluss -

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunehmend erreichen die Landesjugendämter als Betriebserlaubnisbehörden in Nordrhein-Westfalen Anfragen und Beschwerden im Zusammenhang mit dem durch einzelne Träger vorgenommenen stundenweisen, partiellen oder gänzlichen Ausschluss einzelner Kinder mit (drohender) Behinderung von der tagesaktuellen Bildung, Betreuung und Erziehung in den Kindertageseinrichtungen.

Den betroffenen Kindern mit (drohender) Behinderung wird zur regelhaften Betreuung in Kindertageseinrichtungen zusätzlich gemäß Anlage A.2.1 des Landesrahmenvertrages nach § 131 SGB IX in Verbindung mit § 79 SGB IX eine individuelle heilpädagogische Leistung („KiTa-Assistenz“) gewährt.

Der Ausschluss erfolgt in den benannten Fällen dann, wenn die Person, die die individuelle heilpädagogische Leistung erbringt, aus unterschiedlichsten Gründen nicht in der Kindertageseinrichtung anwesend sein



Ihre Meinung ist uns wichtig!

Die LVR-Geschäftsstelle für Anregungen und Beschwerden erreichen Sie hier:
E-Mail: anregungen@lvr.de oder beschwerden@lvr.de, Telefon: 0221 809-2255

kann. Dieser mögliche Ausschluss wird dabei teilweise bereits im Vorfeld vertraglich rechtswidrig festgeschrieben.

Die Landesjugendämter möchten mit diesem Rundschreiben darauf hinweisen, dass diese Kinder regelhaft in Kindertageseinrichtungen nach §§ 22, 22a, 45, 45a, SGB VIII aufgenommen sind oder werden, welche auch nach § 2 Abs. 2 Kinderbildungsgesetz - KiBiz den Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrag für alle Kinder innehaben.

Die heilpädagogischen Leistungen in Kombination mit pädagogischen Leistungen in Kindertageseinrichtungen setzen auf den Regelleistungen der Kindertageseinrichtungen auf. Diese Regelleistungen werden für Kinder mit und ohne Behinderung gleichermaßen gewährt.

Gemäß § 22a Abs. 4 SGB VIII und auch § 8 KiBiz sollen Kinder mit Behinderungen und Kinder ohne Behinderungen gemeinsam gefördert werden. Die besonderen Bedürfnisse von Kindern mit Behinderungen und von Kindern, die von Behinderung bedroht sind, sind zu berücksichtigen.

Die Aufnahme eines Kindes in eine Kindertageseinrichtung darf nicht aus Gründen einer (drohenden) Behinderung verweigert werden, vgl. Diskriminierungsverbot nach § 7 KiBiz, fußend auf Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention.

Kinder dürfen somit nicht allein aufgrund der Tatsache von der Betreuung ausgeschlossen bzw. benachteiligt werden, weil die Person, die die individuelle heilpädagogische Leistung erbringt („KiTa-Assistenz“), abwesend ist. Die inklusive Ausrichtung der Aufgabenwahrnehmung und die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse der Kinder mit (drohender) Behinderung sind Qualitätsmerkmale nach SGB VIII und können damit grundsätzlich nicht von der tatsächlichen Erbringung von Leistungen nach anderen Gesetzen, wie dem SGB IX, abhängig gemacht werden, vgl. § 91 Abs. 2 Satz 2 SGB IX.

Zu berücksichtigen ist in diesem Kontext auch, dass der Träger von Kindertageseinrichtungen, neben den Mitteln der Basisleistung I nach SGB IX, regelmäßig auch Landesmittel in Form der Gewährung der erhöhten Kindpauschale gemäß KiBiz für die Betreuung von Kindern mit (drohender) Behinderung erhält, vgl. Anlage zu § 33 KiBiz.

Der Träger sollte vor Ort und auf die gesamte Einrichtung bezogen prüfen, inwieweit die Betreuung aller in der Einrichtung betreuten Kinder im Rahmen der verfügbaren (personellen) Ressourcen möglich ist, vgl. § 26 Abs. 3 KiBiz. Nach dieser Norm ist das Personal der Gruppe grundsätzlich auch für die Kinder mit (drohender) Behinderung verantwortlich. Dabei sind die Bedürfnisse aller Kinder in den Blick zu nehmen und angemessene Lösungen für die individuelle Betreuung zu finden. Eine größtmögliche Verlässlichkeit und Planbarkeit für die Kinder und deren Familien haben dabei oberste Priorität.

Mögliche Abwesenheitszeiten sollten möglichst vorausschauend bei der Planung des Personaleinsatzes berücksichtigt werden (z.B. Urlaub, voraussehbare Erkrankungen, Fortbildung und sonstige Vakanzen). Hierbei sollten im Vorfeld auch zwischen Sorgeberechtigten, Trägern und ggf. Drittanbietern Vereinbarungen getroffen werden. Daneben schreibt § 22 Abs. 2 S. 3 SGB VIII ausdrücklich eine enge Zusammenarbeit der Kindertageseinrichtungen und den Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit den Trägern der Eingliederungshilfe vor. Gemeinsame Lösungen aller Beteiligten sind anzustreben.

Unzweifelhaft stellen die oben genannten Anforderungen die Träger teilweise auch aufgrund des gegenwärtigen Fachkräftemangels vor massive Herausforderungen. Eine Benachteiligung alleine aufgrund der Abwesenheit der Person, welche die individuelle heilpädagogische Leistung im Sinne des Landesrahmenvertrages nach § 131 SGB IX erbringt, ist jedoch grundsätzlich unzulässig.

Sollten bei Unterschreitung der personellen Mindestausstattung entsprechend § 36 Abs. 4 KiBiz, Kürzungen der Betreuungszeiten notwendig werden, sind die Interessen aller Kinder in den Blick zu nehmen.

Ob in Ausnahmefällen mit Blick auf den Schutzauftrag aller betreuten Kinder Entscheidungen zur Reduzierung des Betreuungsangebots für einzelne Kinder geboten sind, bedarf vor diesem Hintergrund einer sorgfältigen Abwägung des Einzelfalls unter Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Kinder. Der Auftrag der Träger ist das Wohl der Kinder in der Einrichtung stets zu gewährleisten, vgl. § 45 Abs. 2 Satz 1.

Mit freundlichen Grüßen

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland
In Vertretung

K n u t D a n n a t
LVR – Dezernent Kinder, Jugend und Familie

Beschlüsse des Gremiums Landesjugendhilfeausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
15/1928	Empfehlung "Wahrnehmung des Schutzauftrags gemäß § 8a SGB VIII bei Anhaltspunkten für sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche"	Ju / 21.09.2023	43	Die Empfehlung "Wahrnehmung des Schutzauftrags gemäß § 8a SGB VIII bei Anhaltspunkten für sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche" wird gemäß der Vorlage Nr. 15/1928 beschlossen. Den örtlichen Jugendhilfeausschüssen wird eine Befassung mit dieser Empfehlung als Grundlage für die Qualitätsentwicklung vor Ort empfohlen.	31.01.2024	Die Empfehlung wird Anfang Januar 2024 an die örtl. Jugendämter versandt. Schwerpunktthemen der Empfehlung werden auf der Transfer-tagung am 06.02.2024 in Köln vorgestellt.	
15/1911	Aufsichtsrechtliche Grundlagen	Ju / 21.09.2023	43	Der Landesjugendhilfeausschuss beschließt die Aktualisierung der aufsichtsrechtlichen Grundlage "Förderung von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen und der Schutz ihrer Freiheits- und Persönlichkeitsrechte" aus dem Jahre 2016 in der Fassung vom August/September 2023.	31.03.2024	Die aufsichtsrechtliche Grundlage wird Anfang 2024 gegenüber den Trägern stationärer Einrichtungen und den Jugendämtern im Rheinland veröffentlicht.	
15/1357	Digitales Bildungsangebot am LVR-Berufskolleg Düsseldorf	Schul / 07.11.2022 Ju / 10.11.2022 DiMA / 30.11.2022 LA / 07.12.2022	52	Dem Schulentwicklungsvorhaben am LVR-Berufskolleg, Am Großen Dern 10, 40625 Düsseldorf, Schulnummer: 184299 „Erweiterung des Distanzlernvolumens auf 40% in der Erzieherausbildung gemäß Anlage E der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg“ zum 01.08.2023 gemäß Vorlage Nr. 15/1357 wird zugestimmt. Die Verwaltung wird beauftragt, als Schulträger ihr positives Votum bei der Beantragung des Schulentwicklungsvorhabens durch das LVR-Berufskolleg entsprechend des Runderlasses vom 02.07.2021 (BASS 14-23 Nr. 4) abzugeben.	31.12.2023	Das Schulentwicklungsvorhaben wurde der Schulentwicklungskonferenz des MSB NRW vorgestellt und mit Schreiben vom 07.08.2023 abgelehnt. Bezugnehmend auf die Sitzungen des SchulA vom 04.09.2023 sowie des LJHA vom 21.09.2023 wurde beschlossen, die Verwaltung damit zu beauftragen, das Schulentwicklungsvorhaben weiter zu verfolgen und das Vorhaben entsprechend der Vorgaben des MSB NRW anzupassen (vgl. Vorlage Nr. 15/2022). Wird bis 08.2024 fortgeschrieben.	
15/37 CDU, SPD	Haushalt 2022/2023 Begleitbeschluss zum Doppelhaushalt 2022/2023	HPH / 12.11.2021 GA / 19.11.2021 Um / 24.11.2021 Ju / 25.11.2021 PA / 06.12.2021	1	4.4) 4. Handlungsschwerpunkt IV; Bauen und Umwelt 4.4 Berücksichtigung regionaler Produkte (448-456)	31.12.2023	Das Thema „Einsatz regionaler Lebensmittel“ ist seit langem Gegenstand fortlaufender Überlegungen im für den Lebensmitteleinkauf beim LVR zuständigen Competence Center in der LVR-Klinik Viersen. Soweit rechtlich möglich und abhängig	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

**Beschlüsse des Gremiums Landesjugendhilfeausschuss
öffentlich offene Beschlüsse**

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
		Fi / 09.12.2021 LA / 14.12.2021				<p>von der jeweiligen regionalen und jahreszeitlichen Verfügbarkeit wird in jedem Ausschreibungszyklus der Lebensmittelrahmenverträge der Bezug regionaler Produkte in geeigneten Warengruppen ermöglicht. Es handelt sich dabei um einen etablierten Regelprozess.</p> <p>Die an die Rahmenverträge angeschlossenen selbstkochenden Einrichtungen (Kliniken) des LVR entscheiden selbständig, welche Produkte sie regional beziehen. Dies erfolgt unter Berücksichtigung der jeweiligen technischen Produktionsmöglichkeiten und der benötigten Großverbraucher-mengen. Auch dies ist Teil des Regelprozesses. Die Verwaltung (FB 32 in Abstimmung mit den Dienststellen) hat die vorhandenen Flächen im Bereich aller Dienststellen auf deren Eignung zur Erzeugung von Nahrungsmitteln bzw. die aktuelle Nutzung als landwirtschaftliche Fläche geprüft und erstellt eine Gesamtübersicht. Die Ergebnisse konnten aus Kapazitätsgründen nicht wie ursprünglich beabsichtigt im Laufe des Jahres 2023 der politischen Vertretung vorgestellt werden. Dies ist nunmehr für das erste Halbjahr 2024 vorgesehen.</p>	
15/37 CDU, SPD	Haushalt 2022/2023 Begleitbeschluss zum Doppelhaushalt 2022/2023	Schul / 08.11.2021 Ju / 25.11.2021 Fi / 09.12.2021 LA / 14.12.2021	5	6.4) 6. Handlungsschwerpunkt VI; Ju- gend 6.4 Fachkräftemangel entgegenwirken - Berufskolleg (559-561)	31.12.2024	<p>Das aktuell beantragte Entwicklungsvorhaben „Erweiterung des Distanzlernvolumens auf 40% in der Erzieherausbildung Anlage E“ hat das MSB als nicht genehmigungsfähig beschieden. Dies wird nun fachlich bewertet und ggfls. ein überarbeiteter Neuantrag geprüft. Ergänzend arbeitet das BK Düsseldorf weiter daran, die Digitalisierung und das „Blended Learning“ voranzutreiben, die Medienkompetenz der Studierenden nachhaltig zu entwickeln und digitale Lernprozesse zu verankern.</p>	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Landesjugendhilfeausschuss öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
15/37 CDU, SPD	Haushalt 2022/2023 Begleitbeschluss zum Doppelhaushalt 2022/2023	Soz / 09.11.2021 Ju / 25.11.2021 DiMA / 08.12.2021 Fi / 09.12.2021 LA / 14.12.2021	72	7.5) 7. Handlungsschwerpunkt VII; Soziales und Inklusion 7.5 Digitalisierungshilfen für Leistungsempfänger (635-644)	31.12.2023	Mit dem Programm „Zugänge erhalten – Digitalisierung stärken“ hat die Stiftung Wohlfahrtspflege im Jahr 2021 ein Finanzierungsprogramm aufgelegt, mit dem die digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen gefördert werden kann. Die Mittel können dazu verwendet werden, digitale Infrastruktur aufzubauen. Derzeit werden die vorhandenen Angebote gesichtet und daraufhin geprüft, welche Lücken bestehen, um die im Haushaltsbegleitbeschluss genannten Ziele zu erreichen, insbesondere Assistenzbedarfe zu eruieren. Im Zuge des Projektes „BTHG-Implementierung“ befinden sich aktuell zwei innovative Digitalisierungsprojekte in Arbeit, über die in 2024 berichtet wird. Weiter werden aktuell finale Arbeiten am OZG-Antrag zur Eingliederungshilfe durchgeführt, so dass auch hierüber in 2024 berichtet wird.	
14/3736	Seelische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen stärken durch integrierte Behandlung und Rehabilitation durch Kinder- und Jugendpsychiatrie in den Regionen	GA / 22.11.2019 Inklusion / 28.11.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 Ju / 07.02.2020	84	"1. Der Bericht zur Umsetzung des Haushaltsbeschlusses 14/225 „Seelische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen stärken durch integrierte Behandlung und Rehabilitation durch Kinder und Jugendpsychiatrie und Jugendhilfe in den Regionen“ wird zur Kenntnis genommen. 2. Zur Umsetzung des Haushaltsbeschlusses 14/225 „Seelische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen stärken durch integrierte Behandlung und Rehabilitation durch Kinder und Jugendpsychiatrie und Jugendhilfe in den Regionen; Haushalt 2019“ werden fünf Modellregionen gemäß Vorlage 14/3736 gefördert. Dazu werden in den folgenden vier Haushaltsjahren	30.06.2025	Der Abschlussbericht über die Modellförderung wird nach Ende der Projektphase vorgelegt. Mit Vorlage Nr. 15/250 ist in der Sitzung des Gesundheitsausschusses am 15.06.2021 ein Zwischenbericht vorgelegt worden. Ein weiterer Zwischenbericht zum aktuellen Sachstand wird im ersten Halbjahr 2024 vorgelegt.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

**Beschlüsse des Gremiums Landesjugendhilfeausschuss
öffentlich offene Beschlüsse**

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
				Haushaltsmittel im Umfang von 1.499.950,- €. bereitgestellt."			
14/3360	Kurzzeitwohnen: Datenbericht und weiterer Ausbau der Plätze für Kinder und Jugendliche sowie erwachsene Menschen mit Behinderung	HPH / 18.06.2019 Ju / 19.06.2019 Soz / 25.06.2019 Fi / 03.07.2019 Inklusion / 04.07.2019 LA / 05.07.2019	72	"Der Ausweitung der Leistung „Kurzzeitwohnen“ um maximal 20 Plätze (davon 15 Plätze für erwachsene Menschen mit Behinderung sowie 5 Plätze für Kinder und Jugendliche mit Behinderung) wird gemäß Vorlage Nr. 14/3360 zugestimmt."	31.12.2021	<p>Der Leistungserbringer RBV Düren hatte 2019 ein Konzept zur Realisierung von fünf weiteren Plätzen für Kinder und Jugendliche vorgestellt. Eine Konzeptüberarbeitung, die Dez. 7 erbeten hat, steht weiterhin aus.</p> <p>Die Verwaltung wird an dem leistungsträgerübergreifenden Qualitätszirkel mitwirken.</p> <p>Eine Teilnahme an einem Fachgespräch konnte noch nicht erreicht werden, ist aber für 2024 geplant.</p> <p>Die Baumaßnahmen für fünf Plätze Kurzzeitwohnen für erwachsene Menschen mit Behinderungen im Rheinland durch den LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen in Duisburg wurden im 1. Quartal 2022 abgeschlossen, das Angebot ging am 06.07.2023 an den Start. Die Angebotsentwicklung des Kurzzeitwohnens für erwachsene Menschen mit Behinderung stagniert darüber hinaus aktuell.</p> <p>In 2024 wird berichtet. s. auch 15/37, 7.9</p>	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Landesjugendhilfeausschuss öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
15/2004	Empfehlung zur Sicherung der Rechte von jungen Menschen in Pflegeverhältnissen	Ju / 23.11.2023	43	Der Empfehlung zur Sicherung der Rechte von jungen Menschen in Pflegeverhältnissen wird gemäß Vorlage Nr. 15/2004 zugestimmt.	28.11.2023	Die Empfehlung zur Sicherung der Rechte von jungen Menschen in Pflegeverhältnissen wurde im Rahmen einer Abschlussveranstaltung am 28.11.2023 der Öffentlichkeit präsentiert. Sie ist ab Januar 2024 als Publikation erhältlich.	
15/1946	Verwendung unverbraucher Mittel aus der Beteiligung des LVR an der Stiftung Anerkennung und Hilfe	Fi / 27.09.2023 LA / 29.09.2023 Ju / 23.11.2023	4	Zur ordnungsgemäßen Verwendung nicht verbrauchter Mittel aus der finanziellen Beteiligung des LVR an der Stiftung Anerkennung und Hilfe wird der Fortschreibung der Richtlinie zum Programm "Förderung von Selbsthilfegruppen ehemaliger Heimkinder" gemäß Vorlage Nr. 15/1946 zugestimmt.	31.01.2024	Die Verwaltung hat den entsprechenden Förderbescheid erteilt und die rückläufigen Mittel aus der Stiftung Anerkennung und Hilfe zur Zahlung angewiesen.	
15/1931	Aktualisierung der Richtlinien des Mitmänn-Preises	Ju / 21.09.2023 LA / 29.09.2023 Inklusion / 21.11.2023	43	Der Änderung der Richtlinien des Mitmänn-Preises wird gemäß Vorlage Nr. 15/1931 zugestimmt.	31.12.2023	Der LA hat den Richtlinien in seiner Sitzung am 29.11.2023 zugestimmt.	
15/1910	Fachkräftemangel in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen der Jugendhilfe gem. §§ 45 ff. SGB VIII	Ju / 21.09.2023	43	Der Landesjugendhilfeausschuss stimmt dem Maßnahmenpaket zur Linderung des Fachkräftemangels in betriebserlaubnispflichtigen stationären und teilstationären Einrichtungen der Jugendhilfe und sonstigen betreuten Wohnformen gem. §§ 45 ff. SGB VIII zu.	31.12.2023	Die aufsichtsrechtliche Grundlage wurde im September 2023 den Einrichtungen nach § 45 SGB VIII, den Jugendämtern und den kommunalen Spitzenverbänden NRW zur Verfügung gestellt.	
15/1892/1	Haushaltsentwurf 2024 hier: Zuständigkeiten des Landesjugendhilfeausschusses	Ju / 23.11.2023	21	Dem Entwurf des Haushaltes 2024 für die Produktgruppen 049 bis 052 im Produktbereich 06 wird gemäß Vorlage Nr. 15/1892/1 zugestimmt.	31.12.2023	Der Beschluss des Landesjugendhilfeausschusses wurde im Rahmen der Beschlussfassung der Landschaftsversammlung am 13.12.2023 zum LVR-Gesamthaushalt für das HH-Jahr 2024 (Vorlage Nr. 15/2031) berücksichtigt.	
15/1836/1	Haushaltsentwurf 2024 hier: Zuständigkeiten des Sozialausschusses	Schul / 06.11.2023 Soz / 07.11.2023 Ju / 23.11.2023	21	Dem Entwurf des Haushaltes 2024 für die Produktgruppen 1. des Dezernates 4: PG 074 und PG 086 (Produktbereich 05), 2. des Dezernates 5: PG 034, PG 035, PG 041 und PG 075 (Produktbereich	31.12.2023	Der Beschluss des Sozialausschusses wurde im Rahmen der Beschlussfassung der Landschaftsversammlung am 13.12.2023 zum LVR-Gesamthaushalt für das Haushaltsjahr 2024 (Vorlage Nr. 15/2031) berücksichtigt.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen erledigten Beschlüsse, erledigt ab 23.08.2023

Beschlüsse des Gremiums Landesjugendhilfeausschuss öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
				05) einschließlich Veränderungsnachweis und 3. des Dezernates 7: PG 016, PG 017, PG 087, PG 088, PG 089, PG 090 (Produktbereich 05) und PG 065 (Produktbereich 07) wird gemäß Vorlage Nr. 15/1836/1 zugestimmt.			
15/37 CDU, SPD	Haushalt 2022/2023 Begleitbeschluss zum Doppelhaushalt 2022/2023	Ju / 25.11.2021 Fi / 09.12.2021 LA / 14.12.2021	4	6.5.1) 6. Handlungsschwerpunkt VI; Jugend 6.5.1 Durchführung von zusätzlichen Fachtagungen Stärkung Pflegefamilien (575-577)	31.12.2023	Die Fachtagung zur Stärkung der Pflegefamilien mit Kindern mit Behinderung wurde am 01.12.2023 in Form einer Kooperationsveranstaltung von Dezernat Soziales und Dezernat Kinder, Jugend und Familie im Online-Format durchgeführt. Die Federführung lag im Fachbereich Jugend. Zielgruppe waren alle Familien, die Leistungen gemäß § 80 SGB IX erhalten.	
15/37 CDU, SPD	Haushalt 2022/2023 Begleitbeschluss zum Doppelhaushalt 2022/2023	Ju / 25.11.2021 Fi / 09.12.2021 LA / 14.12.2021	4	6.5.1.2) 6. Handlungsschwerpunkt VI; Jugend 6.5.2 Durchführung von zusätzlichen Fachtagungen - Pflege- und Adoptivfamilien/ Fetalen Alkoholsyndrom (FAS) oder FAS-Spektrum-Störungen (578-582)	31.12.2023	Die Fachtagung für Pflege- und Adoptivfamilien von Kindern mit einem Fetalen Alkoholsyndrom (FAS) oder FAS-Spektrum-Störungen sowie für Fachkräfte der Adoptions- und Pflegekinderdienste wurde am 26.10.2023 im Online-Format durchgeführt. Zielgruppen waren Pflegefamilien und Fachkräfte der Trägerkonferenz der Erziehungsstellen sowie Adoptiveltern und Fachkräfte der Adoptionsvermittlungsstellen.	
TOP	Bericht aus der Verwaltung	Ju / 21.09.2023	42	Der Antrag zum Schulentwicklungsvorhaben in der Erzieherausbildung am Berufskolleg Düsseldorf soll in modifizierter Form neu gestellt werden. An dem Modellprojekt soll weitergearbeitet werden.	31.12.2023	In Übereinstimmung mit dem Schulausschuss hat der Landesjugendhilfeausschuss der Empfehlung zugestimmt.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen erledigten Beschlüsse, erledigt ab 23.08.2023

TOP 10 Verschiedenes