

Dokumentation

Möglichkeitsräume?!

Was bedeuten „geeignete Persönlichkeiten“ und „besondere Erfahrungen“ (§ 72 SGB VIII) für die Gewinnung und den Einsatz von Personal in einer inklusiven Kinder- und Jugendhilfe?

Veranstaltung des Dialogforums „Bund trifft kommunale Praxis. Inklusionsgerechte Kommune – Gestaltungsperspektiven im Rahmen des KJSG“, gefördert vom BMFSFJ, 11./12. März 2024 (online)

In dieser Veranstaltung standen Überlegungen im Mittelpunkt, wie unter den gegenwärtigen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt und angesichts demografischer Entwicklungen Personal für die Kinder- und Jugendhilfe gewonnen und aufgabengerecht eingesetzt werden kann. Es ging nicht darum, den aktuellen Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe zu beschreiben, sondern darum, konkrete kommunale Maßnahmen und Strategien zur Fachkräftegewinnung und -qualifizierung zu diskutieren und Möglichkeitsräume hierfür auszuloten. Zielgruppen der Veranstaltung waren Leitungs- und Fachkräfte aus der öffentlichen und freien Kinder- und Jugendhilfe, der Eingliederungshilfe, der Behindertenhilfe, des Gesundheitswesens sowie der Wissenschaft.

Folgende Aspekte standen dabei u.a. im Mittelpunkt:

- Mit Blick auf § 72 SGB VIII – Was sind „geeignete Persönlichkeiten“ und „besondere Erfahrungen?“ Was müssen Menschen mindestens wissen und können, um mitzuarbeiten?
- Welche formalen Qualifizierungen gibt es in der Jugendhilfe und Behindertenhilfe mit Blick auf eine inklusive Jugendhilfe, die in multiprofessionellen Teams eingesetzt werden können? Wie kann eine bewerberfreundliche Personalgewinnung gestaltet werden?
- Welche Maßnahmen/Arbeitsfelder können mit „geeigneten Persönlichkeiten“ besetzt werden? Welches Kompetenzprofil verbirgt sich dahinter? Welche Anpassungs- oder Nachqualifizierung ist erforderlich?
- Welche Berufsgruppen mit welchen Erfahrungen werden als Quereinsteiger akzeptiert? Welche anderen Professionen sind möglicherweise sinnvolle „Ergänzungen“ in der Arbeit? Wieviel Berufserfahrung müssen andere Professionen wie z.B. Politolog*innen oder Sozialwissenschaftler*innen mitbringen?

Zu Beginn der Veranstaltung berichtete Frau Dr. Heike Schmid-Obkirchner, Leiterin des Referates Kinder- und Jugendhilferecht, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin, Aktuelles aus dem BMFSFJ. Hier war insbesondere der gegenwärtige Stand zum Gesetzesvorhaben zur inklusiven Lösung von Interesse. Der Arbeitsprozess der AG „Inklusives SGB VIII“ wurde mit der Veranstaltung am 19.12.2023 abgeschlossen. Gegenwärtig laufe der Auswertungsprozess, ein Bericht hierzu werde im Mai 2024 erscheinen.

Der Referentenentwurf zur „Inklusiven Lösung“ sei im Entstehen und im Juni 2024 zu erwarten. Dann könne auf politischer Ebene und mit der Fachöffentlichkeit diskutiert werden, ob eine gute Lösung gefunden wurde, die einerseits wirkliche Verbesserungen für Kinder, Jugendliche mit Beeinträchtigungen und ihre Familien enthalte und andererseits die Fachpraxis und Leistungsträger nicht überfordere. In diesem Kontext, aber auch generell, sei das Thema „Fachkräftegewinnung“ sehr wichtig für die Sicherstellung der alltäglichen Anforderungen, aber auch die Zukunftsfähigkeit der Kinder- und Jugendhilfe. Das BMFSFJ plane hierzu einen Fachdialog, in dem ein Austausch u.a. über die Themen Qualifizierung, Digitalisierung und geeignete Instrumente, Bedarfsgerechtigkeit und Passgenauigkeit stattfinden solle. Wie Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung innerhalb des geltenden Rechts ausgeschöpft werden können, sei ebenfalls ein wichtiger Aspekt. In diesem Zusammenhang verweist Frau Dr. Heike Schmid-Obkirchner auf die Piktuation des BMFSFJ zur „Sicherstellung des Kinderschutzes bei der Unterbringung, Betreuung und Versorgung unbegleiteter ausländischer Kinder und Jugendlicher in Krisenzeiten.“

Inklusion als Beruf? Perspektiven und Einsatzfelder in einer inklusiven Kinder- und Jugendhilfe

Unter dieser Überschrift stellte Daniel Kieslinger, Stellvertretender Geschäftsführer und Projektleiter „Inklusion jetzt!“, Bundesverband Caritas Kinder- und Jugendhilfe (BVkE), Freiburg, praxisnah formale Qualifizierungen in der Kinder- und Jugendhilfe und Behindertenhilfe mit Blick auf eine inklusive Jugendhilfe vor (siehe Präsentation)¹.

Zentrale Aspekte seines Beitrags waren folgende:

- Inklusion ist kein Add on. Niemand muss als Fachkraft alles allein können. Nicht alle Träger müssen alles können, aber alle Bedarfe sollen durch Angebote im Sozialraum gedeckt werden.
- Inklusiv Hilfeplanung braucht eine gemeinsame Sprache und das gegenseitige Verständnis der verschiedenen Akteure.
- Organisationen müssen sich weiter entwickeln, Lernprozesse sind erforderlich, es müssen interorganisationale Kooperationen entstehen, Adressaten und Mitarbeiter sind von Anfang mit einzubeziehen.
- Die vorgestellten Befragungsergebnisse zeigten u.a., dass Mitarbeitende Personalschlüssel und multiprofessionelle Teams für besonders wichtig halten, Gehalt tendenziell etwas nachgeordnet ist.

Als handlungsleitend für die Gewinnung und den Einsatz von Personal wurden in der Diskussion insbesondere die folgenden drei Fragen identifiziert:

- Welche Bedarfe gibt es bei Kindern und Jugendlichen mit Beeinträchtigungen?
- Welche Professionen können welche Bedarfe decken?
- Wie können die bisherigen Angebote weiterentwickelt werden?

¹ Alle Präsentationen dieser Veranstaltung sind unter folgendem Link nachlesbar: <https://www.jugendhilfe-inklusive.de/veranstaltung/moeglichkeitsraeume>

Anerkannte „Wahrheiten“ kritisch hinterfragen! Vom Fachkräftegebot zur „geeigneten Persönlichkeit“

Mit den Fragen „Was sind „geeignete Persönlichkeiten“ und „besondere Erfahrungen?“ „Was müssen Menschen mindestens wissen und können, um in der Kinder- und Jugendhilfe mitzuarbeiten“, setzte sich mit Blick auf § 72 SGB VIII Prof. Jan Kepert, Professor für Öffentliches Recht, Hochschule für öffentliche Verwaltung, Kehl, auseinander (siehe Präsentation).

Grundaussage von Herrn Prof. Kepert war, dass der § 72 SGB VIII bisher viel zu eng ausgelegt und interpretiert werde. Das SGB VIII lasse wesentlich mehr Spielraum zu, als in der Praxis bisher genutzt werde und bedürfe daher keiner Änderung. Das Gesetz sei offener als die Verwaltungspraxis. Das Fachkräftegebot gelte nicht für Leistungserbringer. In der Praxis gebe es aber unterschiedliche Maßstäbe hierzu. Auch Fachkräftelisten hätten maximal den Charakter einer Verwaltungsvorschrift, jedoch ohne rechtliche Verbindlichkeit. Viele Probleme in der Praxis seien „hausgemacht“. Dies resultiere teilweise auch daraus, dass es für den Terminus „persönliche Eignung“ kein verbindliches Verständnis gebe, dieser unterliege immer einer Einzelfallbetrachtung. Gleiches gelte für die „besondere Erfahrung“ in sozialer Arbeit.

In der Diskussion im Plenum wurde nachgefragt:

- Wie können Länderverordnungen (Beispiel Schleswig-Holstein) diesbezüglich rechtlich eingeordnet werden? Nach Auffassung von Prof. Kepert zeige sich an diesem Beispiel, wie selektiv der Blick auf die geltende Rechtslage sein könne. Dahinter stehe die Frage, wie sich Landesgesetze mit einer konkurrierenden Bundesgesetzgebung in Einklang bringen lassen.
- Welche Bedeutung hat das Thema Konnexität? Wie kann Willkür („persönliche Eignung“) ausgeschlossen werden? Herr Prof. Kepert merkt hierzu an, da die Forderung nach „persönlicher Eignung“ bisher in der Praxis kaum eine Rolle spiele, sei die Frage nach Konnexität kaum zu beantworten.
- Wenn ein/e Erzieher*in als Sozialpädagog*in eingestellt wird, welcher Entgeltanspruch besteht? Maßgeblich ist nach Aussage von Herrn Prof. Kepert das jeweilige Tarifwerk des freien Trägers, das hier zur Anwendung kommt.
- Können Nicht-Fachkräfte zu Fachkräften werden? Herr Prof. Kepert weist darauf hin, wie sehr Sprache programmiere. Überlegenswert sei zukünftig von „Kräften“ statt von „Fachkräften“ zu sprechen.
- Wieso besteht die Problematik der „Prüfbarkeit“ ob Fachkraft oder nicht? Aus Sicht von Herrn Prof. Kepert liegt eine Ursache darin, dass auf dem Fachkräftegebot beharrt werde, weshalb keine anderen Prüfkriterien entwickelt und bislang keine neuen Wege beschritten würden.

... und die Handhabung in der Praxis? Blitzlichter vom Erfahrungsaustausch

Die Erfahrung vieler Teilnehmer*innen ist: Vieles steckt noch in den „Kinderschuhen“. Die unterschiedlichen Erfahrungswerte im Hinblick auf die verschiedenen Möglichkeiten und Wege der Fachkräftegewinnung hängen auch von unterschiedlichen Regelungen in verschiedenen Bundesländern ab. Multiprofessionelle Teams können eine gute Lösung im Umgang mit dem Thema Inklusion (geht nicht allein mit Fachkräften) sein. Es komme zuerst auf „Herz + Haltung + Eignung“ an, dann könne auch nachqualifiziert werden.

Klärungsbedürftige Fragen sind in diesem Zusammenhang:

- Wie kann eine Kompetenzfeststellung und Kompetenzanerkennung für eine Nachqualifizierung erfolgen bzw. gut beschrieben werden?
- Können in einem Organisationsgefüge Nicht-Fachkräfte genauso entlohnt werden wie Fachkräfte? Gebraucht werden Orientierungswerte für eine angemessene Eingruppierung. Der Tischler mit „Draht zu den Jugendlichen“ kann z.B. eine „geeignete“ Person sein.
- Können Pflegeeltern Fachkräfte sein?
- Werden durch Nicht-Fachkräfte spezifische Fachkräfte-Professionen „kaputtgemacht“? Kommt es zu einer „Deprofessionalisierung“ sozialer Arbeit?

Re-Design Recruiting in der öffentlichen Jugendhilfe

Annika von Walter, Rehabilitationspädagogin, Erziehungswissenschaftlerin, Organisationsentwicklerin, gfa | public, Berlin, sprach darüber, wie eine bewerberfreundliche Personalgewinnung gestaltet werden kann (siehe Präsentation). An den Anfang ihrer Ausführungen setzte sie den deutlichen Hinweis, dass der Fachkräftemangel noch nicht im Tal angekommen und dessen Behebung nicht zu erwarten sei. Zu überlegen sei deshalb, welche langfristigen Strategien wirksam sein können, wie etwa Quereinstiege oder die Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Bewerberprozesse gestalten sich derzeit noch oftmals verspätet, langsam, zögerlich, unmodern und abweisend. Gerade für junge Menschen sei dies kaum ansprechend. Individuellere Ansprachen mit einer größeren Methodenvielfalt seien gefordert. Hier sollten neue „Prototypen“ erfunden und beschrieben und evaluiert werden, was erfolgversprechend ist. Re-Design Recruiting müsse in kooperativer Zusammenarbeit mit der Personalverwaltung und anderen Verwaltungsstellen erfolgen, die in Wettbewerb um ähnliche Kandidat*innen treten.

In der Diskussion wurden folgende Sachverhalte thematisiert:

- Verwaltungen, freie Träger befinden sich in einem Markt, in dem sich die Arbeitgeber um die Kandidat*innen bewerben, nicht umgekehrt.
- Es braucht auf der (politischen) Entscheider-Ebene ein gemeinsames Verständnis davon, wie eklatant die Situation ist.
- Mehrfach genannt wurde die Bedeutung einer veränderten Unternehmenskultur, um in Veränderungsprozessen/ Arbeitskritik nicht in den Modus von Schuldzuweisungen zu kommen.
- Gepoolte Verfahren („speed dating“, Job-Messen u.ä.) können eine weitere Möglichkeit der Personalgewinnung darstellen.

Beispiele und Modelle aus den Kommunen und von Trägern

Rolf Diener, Abteilungsleiter Junge Menschen und Familie, Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration, Freie Hansestadt Bremen, sprach über **Betreuer*innen von UMAs, die keine Fachkräfte sind**, aber Sprachkenntnisse und Lebenserfahrung haben, aus demselben Kulturkreis stammen und die nebenberuflich weiter qualifiziert werden, wenn sie persönlich für eine solche Tätigkeit geeignet sind (siehe Präsentation).

Herr Diener begann seinen Praxisbericht mit der Aussage, das bei der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage der Blick aufgrund von „Betreuungsnotwendigkeiten“ geweitet werden müsse. Die Betreuungserfordernisse von UMA seien sehr unterschiedlich und reichten von sehr jungen unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen, die eine Vollbetreuung brauchten bis hin zu sehr selbständigen jungen Menschen, bei denen eine pädagogische Rufbereitschaft und ein Sicherheitsdienst in der Unterkunft ausreichend seien.

Für die Betreuung von UMA müssten Träger generell „aufgabenspezifische Ausbildungsabschlüsse“ nachweisen. Für den Einsatz von „Nicht-Fachkräften“ müsse allerdings noch in Teilen eine höhere Akzeptanz hergestellt werden. Als besonders wichtig habe sich in der Vergangenheit herausgestellt, neben klassischen Fachkräften weitere Professionen einzusetzen wie z.B. Sprachmittler, Islamwissenschaftler oder auch Menschen mit Integrationskompetenz bzw. aus dem selben Kulturkreis wie die UMA. Neu erprobt bei der Betreuung von UMA werde der Einsatz von Peer-Kräften, also von ehemaligen UMA (auf 450,- Basis), der starken integrativen Charakter habe. Dieser Ansatz solle strukturiert weiterentwickelt und institutionalisiert werden. Hierzu sei auch ein Austausch mit den Bundesländern geplant.

Als weitere Herausforderung beschrieb er für Bremen, dass Bestandsträger an ihre Kapazitätsgrenzen stießen und keine weiteren UMA aufnehmen könnten. Deshalb wurde eine Zusammenarbeit mit neuen Trägern, die bisher nicht an der Unterbringung und Betreuung von UMA beteiligt waren, aufgebaut. Dabei handele es sich um Träger aus dem Umland und/oder Träger der sozialen Arbeit, die nicht „klassische“ Jugendhilfeträger seien. Besonders wichtig seien in dieser Zusammenarbeit Verlässlichkeit und gute Schutzkonzepte der Einrichtungen. Die Aushandlungsprozesse gestalteten sich oft schwierig. Andererseits haben sich diese aber auch als doppelt hilfreich erwiesen, da es andere Zugänge zu den UMA, andere Netzwerke und Communities gebe, die unterstützend bei deren Unterbringung und Betreuung sein könnten.

QUASTE – Qualifizierung für die Tätigkeit in der stationären Erziehungshilfe, auch für Quereinsteigen

Joachim Decker, Referent für die Hilfen zur Erziehung, Fachverband Evangelische Jugendhilfen der Diakonie Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Berlin, berichtete über das bereits seit über 10 Jahren erfolgreich laufende Qualifizierungsprogramm, dessen Genese, Aufbau und Inhalte (siehe Präsentation). Als „Quereinsteigende“ werden Personen verstanden, die aus sozialen Berufen kommen, jedoch nicht in den Fachkräftekatalogen Berlin und Brandenburg als Fachkräfte für die Tätigkeit in der stationären Erziehungshilfe genannt sind. Es gehe nicht um Personen mit „fachfremder“ Ausbildung. Für diese Qualifizierung müsse mittlerweile Werbung gemacht werden, da auch zunehmend Quereinsteiger für diesen Bereich schwer zu finden seien.

In der anschließenden Diskussion wurde u.a. gefragt, ob Quereinsteigende und Sozialpädagog*innen gemeinsam weitergebildet werden sollten. Herr Decker antwortete hierzu, dass auf der einen Seite unterschiedliche Ausgangslagen und Anforderungen an die Angebote stünden, auf der anderen Seite der Wirtschaftlichkeitsaspekt und Zeitfaktor eine wichtige Rolle spiele. Die Erfahrung zeige, dass Quereinsteigende ein großer Gewinn sein könnten, wenn sie zu Fachkräften weiterqualifiziert würden. Angesprochen wurde die bestehende Konkurrenzsituation von „Qualifizierungsprogrammen“ und Fachschulen. Hier bestand die Sorge, das „der Markt kaputt gemacht werde“ und es zu einer Deprofessionalisierung kommen könne.

Kompaktkurs Jugendhilfe für Quereinsteiger*innen und sozialpädagogische Fachkräfte – Erwerb von Grundkenntnissen nach dem „Leitfaden Fachpersonal und Quereinsteiger“ der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Anna Nikitin, Referentin Hilfen zur Erziehung und Jugendarbeit, Parität Berlin, stellte den Kompaktkurs vor und verwies darauf, dass dieser nicht die Ausbildung ersetze und vornehmlich für pädagogische Fachkräfte konzipiert sei, die das Berufsfeld wechseln möchten und damit als „Quereinsteiger“ gelten. Auch für diesen berufsbegleitenden Kurs werde Teilnehmerakquise gemacht und die Inhalte an die Voraussetzungen der Teilnehmenden angepasst. Der Kurs sei modular aufgebaut und perspektivisch solle u.a. ein vertiefendes Modul „Handlungsfähigkeit in der Jugendhilfe“ zum „Umgang mit Kindern und Jugendlichen mit komplexen Hilfebedarfen“ als Zusatzfortbildung für alle interessierte Fachkräfte in der Jugendhilfe angeboten werden.

In der Plenumsdiskussion wurde u.a. auf den Widerspruch zwischen der Bedeutung von Niedrigschwelligkeit von Weiterbildungsangeboten und Zertifizierungsanforderungen (Bürokratie) aufmerksam gemacht. „Niedrigschwellig und qualitativ hochwertig“ sei der richtige Weg.

Wichtigste Ergebnisse der Veranstaltung in aller Kürze

- § 72 SGB VIII wird bisher in der kommunalen Praxis zu eng ausgelegt und interpretiert. Das SGB VIII lässt wesentlich mehr Spielraum zu und ist offener als die Verwaltungspraxis. Diese Handlungsspielräume und Gestaltungsmöglichkeiten für die Praxis müssen besser genutzt werden.
- Es müssen (verbindliche) Kriterien entwickelt werden, was „geeignete Persönlichkeiten“ und „besondere Erfahrungen“ sind. Gerade im Hinblick auf die Verantwortung der Fachkräfte im Kinderschutz ist diese Klärung essentiell.
- Die Personalgewinnung muss erheblich bewerberorientierter gestaltet werden. Gemeinsam mit der Personalverwaltung und anderen Verwaltungsstellen müssen andere Verfahren, auch i.S. von „Prototypen“, entwickelt und evaluiert werden.
- „Quereinsteigerprogramme“ gewinnen für unterschiedliche Zielgruppen zunehmend an Bedeutung. Zu prüfen ist, ob sie über Personen mit pädagogischer Grundausbildung hinaus geöffnet werden können.