

# **Zukunftsfähige und starke Kinder- und Jugendhilfe!**

## **Grundsätzliche Positionierung**

### **1. Ausgangslage**

Die Kinder- und Jugendhilfe steht vor vielfältigen Herausforderungen, die bereits jetzt und verstärkt in der Zukunft zu bewältigen sind. Das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz hat im Jahr 2021 mit der inklusiven Ausrichtung einen Meilenstein gesetzt, der zu einer grundsätzlichen Neuausrichtung und Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe führt. Neben der Inklusion stellt die sukzessive Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkindern ab 2026 eine weitere Mammutaufgabe dar. Außerdem ist auf veränderte Bedarfe von jungen Menschen und ihren Familien einzugehen. Nachhaltigkeit und Digitalisierung müssen in der Kinder- und Jugendhilfe vorangebracht und umgesetzt werden. Für all dies sind Innovationen und vor allem Ressourcen finanzieller und personeller Art notwendig. Doch gerade Letztere sind nicht im erforderlichen Umfang vorhanden.

Insbesondere der Fachkräftemangel zeigt deutliche Auswirkungen und wird sich bis 2035 massiv verschärfen. Die Sozialarbeit/Sozialpädagogik gehört heute schon zu den 10 Berufsfeldern mit den größten Fachkräftelücken<sup>1</sup>. Der Arbeitskräftemangel insgesamt wird Wirtschaft, Politik und Gesellschaft vor neue Herausforderungen stellen und macht neue Ausrichtungen und andere Lösungsansätze erforderlich.

Für die Praxis der Kinder- und Jugendhilfe bedeutet der Fachkräftemangel bereits jetzt, dass bisher bewährte Lösungsschritte nicht mehr greifen. Angebote wie Wohngruppen im stationären Bereich werden zurückgefahren oder geschlossen. Es stehen nicht mehr genügend Inobhutnahmeplätze zur Abwendung einer Kindeswohlgefährdung zur Verfügung. Rechtsansprüche können zunehmend nicht erfüllt werden und fachliche Grundpfeiler werden brüchig.

Die sich abzeichnende Krise macht es umso mehr erforderlich, Kinder- und Jugendhilfe neu zu denken. Dabei sollte das Ziel, gelingendes Aufwachsen von jungen Menschen sicherzustellen, Familien zu stärken und ihnen eine Zukunft in unserer Gesellschaft zu ermöglichen, stets präsent bleiben. An diesem Prozess möchte sich der Paritätische Landesverband Baden-Württemberg mit seinen Mitgliedern aus der Kinder- und Jugendhilfe aktiv beteiligen.

### **2. Heute und zukünftig wichtiger Bestandteil der Daseinsfürsorge!**

Die Kinder- und Jugendhilfe entwickelt sich kontinuierlich weiter und orientiert sich an den Bedarfen junger Menschen und ihrer Familien. Sie zeichnet sich deshalb heute durch vielfältige

---

<sup>1</sup> Vgl. Abb 1. Hickmann, Koneberg (2022), Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken, IW – Kurzbericht, 67, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

Angebote von der Prävention bis zur Sicherung des Kinderschutzes aus. Neben individuellen, bedarfsgerechten Hilfen in ambulanter, teil- und vollstationärer Form hält sie Angebote für alle jungen Menschen und ihre Familien, wie beispielsweise Kinder- und Jugendarbeit, Jugend- und Schulsozialarbeit, Familienförderung/-beratung und Kindertagesbetreuung, vor.

Sie ist wichtiger Bestandteil der Daseinsfürsorge und trägt zur Sicherung des gesellschaftlichen Zusammenlebens und zu einem gelingenden Aufwachsen in unserer Gesellschaft bei. In Situationen, wie in Zeiten von Corona, gerät ihre Systemrelevanz immer wieder aus dem Fokus politischer Entscheidungen. Die Bedeutung der Kinder- und Jugendhilfe für die Daseinsfürsorge muss grundsätzlich und insbesondere in Krisen politisch und gesamtgesellschaftlich verankert werden. Zudem ist sie sowohl bei politischen Entscheidungen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene mitzudenken und bei der Verteilung knapper finanziellen Ressourcen adäquat zu berücksichtigen.

### **3. Junge Menschen und Familien im Blick behalten und verbindliche Kooperationen auf Augenhöhe schaffen!**

In der aktuellen Zeitenwende und bei den derzeitigen (welt-)politischen, gesamtgesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen dürfen junge Menschen und ihre Familien nicht aus dem Blick geraten oder einzelne gesellschaftliche Gruppen gegeneinander ausgespielt werden. Als wichtige Teilgruppe unserer Gesellschaft müssen ihre Anliegen gehört und berücksichtigt werden. Die Aussage „kein junger Mensch darf verloren gehen“ (Dr. Ulrich Bürger) ist gesamt- und volkswirtschaftlich bedeutender denn je.

Kooperationen innerhalb der Jugendhilfe, mit anderen Partnern wie Schule, Kinder- und Jugendpsychiatrie, Gesundheitswesen, Polizei und Justiz sowie kommunalen Vertretungen sind aufgrund der verschiedenen Bedarfslagen und knapper Ressourcen unabdingbar. Im Hinblick auf die Quartiersarbeit wird die Zusammenarbeit mit der (Sozial-)Wirtschaft zunehmend an Bedeutung gewinnen. Die verbindenden Kooperationen müssen intensiviert und mit Verantwortungsübernahme für das jeweils eigene Aufgabenfeld erfolgen. Das Zusammenwirken ist vor Ort und auf Landes- und Bundesebene notwendig. In Anbetracht der aktuellen Situation kann die Kinder- und Jugendhilfe nicht weiterhin zum „Ausfallbürgen“ für fehlende Angebote in anderen Aufgabenbereichen werden. Sie muss sich aufgrund des Fachkräftemangels auf ihre Aufgaben fokussieren oder mit zusätzlichen Ressourcen ausgestattet werden.

Eine wesentliche Stärke der Kinder- und Jugendhilfe ist es bei veränderten Bedarfen und Lebenssituationen Denkmuster zu durchbrechen und neue Ansätze zu verfolgen. In Kooperationen kann sie deshalb neues Denken und ihre Innovationskraft einbringen, um gemeinsam neue Wege zu gehen und innovative Lösungen zu finden.

Die konstruktive Ausgestaltung der Verantwortungsgemeinschaft von öffentlichen und freien Trägern ist ein wichtiger Motor, um Kinder- und Jugendhilfe neu zu denken. Hierzu sind nicht nur eine Begegnung auf Augenhöhe sowie Vertrauen und Akzeptanz der jeweils anderen Fachlichkeit erforderlich, sondern auch eine ausreichende Ausstattung mit finanziellen und personellen Ressourcen. Anders als gemeinsam wird eine zukünftig gute Jugendhilfe nicht zu gestalten bzw. zu entwickeln sein.

## **Fokus: Rahmenbedingungen der (teil-)stationären Kinder- und Jugendhilfe zeitnah weiterentwickeln**

Die (teil-)stationären Angebote sind wichtiger Bestandteil der Kinder- und Jugendhilfe. Sie ermöglichen eine Betreuung bzw. Unterbringung außerhalb des gewohnten bzw. familiären Umfelds. Ziel ist es dabei, die jungen Menschen in ihrer Entwicklung zu unterstützen und ihnen ein stabiles und förderndes Umfeld zu bieten.

Wenn Kinder und Jugendliche aufgrund einer Gefährdung des Kindeswohls einen sicheren und schützenden Ort außerhalb des familiären Umfelds benötigen, finden sie diesen in den Angeboten der stationären Jugendhilfe. Letztere ermöglichen zudem eine temporäre Lösung, um akute Krisen zu überbrücken, bis eine Rückkehr in die Familie oder eine andere langfristige Lösung gefunden wird.

Doch wie steht es aktuell um die (teil-)stationäre Jugendhilfe? Welche Rahmenbedingungen sind erforderlich, damit diese weiterhin ihrer wichtigen Aufgabe nachkommen kann, jungen Menschen in schwierigen Lebenssituationen Unterstützung, Schutz und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten?

### **1. Die (teil-)stationäre Kinder- und Jugendhilfe näher betrachtet**

Der Fachkräftemangel und die komplexer werdenden Hilfebedarfe junger Menschen, wie beispielsweise bei Systemherausforderer\*innen, wirken sich bereits jetzt in der (teil-)stationären Kinder- und Jugendhilfe aus. Zu wenig Personal, zunehmende Überstunden und ein Anstieg der Krankheitstage erschweren die Situation in diesem Bereich. Durch Nachtbereitschaften und Wochenenddienste wird das Arbeitsfeld stationäre Jugendhilfe zunehmend unattraktiver, da die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. die Work-Life-Balance deutlich in Schieflage geraten. Dies führt zu einem Abwandern der Fachkräfte in andere Tätigkeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe oder der Sozialen Arbeit.

Jedoch nicht nur die Abwanderung gestaltet sich problematisch, sondern auch die Altersstruktur der Fachkräfte. Die erfahrenen und langjährig in der stationären Jugendhilfe tätigen Personen (55 Jahre und älter) werden bis 2030 sukzessive in den Ruhestand eingetreten sein.<sup>2</sup> Die Zahl der Berufseinsteiger\*innen wird zunehmen, um die Lücke zu füllen. Da jedoch jetzt schon jede\*r Dritte in der Berufseinstiegsphase die stationäre Kinder- und Jugendhilfe nach zwei Jahren wieder verlässt, ist mit einer hohen Dynamik und wenig Beziehungskonstanz für die jungen Menschen zu rechnen.<sup>3</sup>

Die konstante Überlastung der verbleibenden Mitarbeitenden und die nicht zu besetzenden Stellen werden zum Abbau von Plätzen und zur Schließung von Gruppen führen, während der Bedarf an stationärer Unterbringung in Baden-Württemberg steigt. Dass die Diskrepanz zwischen Bedarf und vorhandenem Platzangebot in der Praxis längst angekommen ist, spiegelt sich in der Unterbringung von unbegleiteten jungen Flüchtlingen seit Sommer 2022 wider. Waren die Träger in einem enormen Kraftakt während der Flüchtlingswelle 2015/2016 noch in der Lage Plätze massiv aufzubauen, so stoßen sie jetzt an ihre Grenzen. Denn ohne Fachkräfte

---

<sup>2</sup> Zum 31.12.2020 waren 18% der Fachkräfte in Baden-Württemberg in den gesamten erzieherischen Hilfen 55 Jahre und älter. Alleine durch deren Renteneintritt ergibt sich hier ein entsprechender Ersatzbedarf von 2.400 Personen.

<sup>3</sup> vgl. Zeller, M. (2016); Stationäre Erziehungshilfen, in: Schröer, W., Struck N., Wolff, M. (Hg.): Handbuch Kinder- und Jugendhilfe, Weinheim und Basel S. 792-812.

lässt sich trotz massiver Anstrengungen nur sehr bedingt ein Ausbau erreichen. Da aktuell fast ausnahmslos alle Plätze belegt sind, gestaltet sich die Unterbringung von jungen Menschen zunehmend schwieriger und dies in einer Zeit, in der gleichzeitig die Zahl der Inobhutnahmen steigt. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes sind die Inobhutnahmezahlen in Deutschland um 40% angestiegen, maßgeblich zwar durch die Zielgruppe der unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge, aber auch um 5% aufgrund von dringender Kindeswohlgefährdung und um 4% durch Selbstmeldungen von Kindern und Jugendlichen.<sup>4</sup>

Diesen Entwicklungen und Prognosen gilt es entgegenzuwirken.

## **2. Konkrete Empfehlungen und Forderungen für die Weiterentwicklung der (teil-)stationären Kinder- und Jugendhilfe**

Verschiedenste Akteure auf Landesebene und vor Ort sind gefordert, um dem Bedarf gerecht zu werden und um die Arbeitsbedingungen für Fachkräfte in der stationären Jugendhilfe zu verbessern. Das Landesjugendamt legt im Rahmen der Betriebserlaubnis die (Mindest-) Personalmenge für das jeweils entsprechende Angebot fest und ist für das Thema Fachkräfteeinsatz und -anerkennung zuständig. Aufgabe der Kommission Kinder- und Jugendhilfe ist es, den Rahmenvertrag an die notwendigen ordnungsrechtlichen und gesetzlichen Regelungen anzupassen und weiterzuentwickeln. Der Rahmenvertrag nach § 78f SGB VIII für Baden-Württemberg dient als Leitplanke für die Aushandlungsprozesse vor Ort, ersetzt diese aber nicht. Die Stimmen, wonach die „Verhandlungen“ vor Ort schwieriger und langwieriger verlaufen, teilweise intransparent sind und Verhandlungstermine in der erforderlichen gesetzlichen Frist nicht eingehalten werden, steigen. Hier sind die Jugendämter, der KVJS mit dem Bereich Entgelt und die Träger gemeinsam gefordert, bessere Rahmenbedingungen sowie eine andere effiziente Verhandlungskultur zu entwickeln. Dazu sind Änderungen im Rahmenvertrag notwendig, die Transparenz, verbindliche Regelungen für das Verhandlungsgeschehen und gleichermaßen Vereinfachungen ermöglichen.

Im Paritätischen Landesverband haben sich die Träger der (teil-)stationären Jugendhilfe ausgetauscht und Empfehlungen für eine Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen gesammelt. Diese sind im Folgenden aufgeführt und erläutert.

### **a) Betreuungslücke am Vormittag personell abdecken**

In der bisherigen Mindestpersonalmenge des Landesjugendamtes und im Rahmenvertrag ist eine Betreuungslücke am Vormittag an Schultagen berücksichtigt, davon ausgehend, dass Kinder und Jugendliche die Schule besuchen. Für diese Zeit ist teilweise eine Rufbereitschaft bei den Jugendhilfeträgern eingerichtet. Die Erfahrung in der Praxis zeigt aber zunehmend, dass die Sicherstellung der Betreuung am Vormittag in Schulzeiten grundsätzlich notwendig ist. Kinder und Jugendliche sind teilweise nicht beschulbar, werden vorzeitig aus dem Unterricht entlassen, erhalten einen Unterrichtsausschluss, oder Unterrichtsstunden fallen aus. Zudem können Kinder und Jugendliche aufgrund von Krankheit den Unterricht meist nicht besuchen. Für all diese Fälle ist die Absicherung der Vormittagsbetreuung erforderlich. Für kleinere bzw. dezentrale Einrichtungen ist dies bisher in besonderem Maß problematisch.

---

<sup>4</sup> vgl. Statistisches Bundesamt, [Pressemitteilung Nr. 246 vom 26.06.2023](#)

Es bedarf der Klärung aus betriebserlaubnis- und aufsichtsrechtlicher Sicht, ob und wie die Betreuung am Vormittag sicherzustellen ist. Wir sprechen uns für eine vollständige Schließung der Betreuungslücke am Vormittag an den Schultagen aus. Je nach Trägerstruktur und Angebot kann dies als ergänzende Leistung oder als Modul erfolgen. Sieht das Landesjugendamt dies als grundsätzlich notwendig in der Grundbetreuung an, ist die Betreuung der Vormittagslücke in der Mindestpersonalausstattung zu berücksichtigen.

Bis zu einer grundsätzlichen Entscheidung zur Regelung der Vormittagslücke fordern wir auch im Zusammenhang mit der Rufbereitschaft die entsprechenden Aktivzeiten im Entgelt adäquat zu berücksichtigen.

## **b) Mehr Doppelbetreuungsbedarfe anerkennen und anrechnen**

Die Leistungen der Grundbetreuung werden nach dem Rahmenvertrag in Einfachbesetzung erbracht. Bedarfe für eine Doppelbetreuung können über ergänzende Leistungen oder Module/Individuelle Zusatzleistungen abgedeckt werden. In der alltäglichen Arbeit zeigen sich Bedarfe der Doppelbetreuung, die in Verhandlungen vor Ort häufig nicht akzeptiert werden und bei denen auf die Umsetzung in Einfachbetreuung verwiesen wird. Wir sehen es als zwingend notwendig an, die Grundbetreuung in ihrer inhaltlichen Ausgestaltung bezüglich tatsächlicher Erbringung in Einzelbetreuung im Rahmenvertrag zu prüfen und folgende Bedarfe an Doppelbetreuungen zusätzlich zu den regulären Doppelbetreuungen anzuerkennen:

- Altersdifferenzierung bei altersgemischten Gruppen aufgrund der unterschiedlichen Bedarfe der verschiedenen Altersgruppen
- Bewältigung der Morgen- und Abendzeiten in Doppelbetreuung, insbesondere bei altersgemischten Gruppen und bei jüngeren Kindern
- Freizeitgestaltung und Sportaktivitäten, insbesondere, wenn nicht alle jungen Menschen daran teilnehmen können und die Aufsicht zu gewährleisten ist
- Begleitung zu Terminen bei Behörden, Ärzt\*innen, Therapeut\*innen, Kliniken, inklusive Fahrten etc., da eine Fachkraft auf der Gruppe verbleiben muss, um die gleichzeitige Betreuung und Versorgung der anderen jungen Menschen auf der Wohngruppe sicherzustellen
- Krisenmanagement
- in Inobhutnahmeangeboten

## **c) Nachtbereitschaft neu regeln und finanziell besser ausstatten**

Die Anrechnung der Nachtbereitschaft mit 25% führt dazu, dass Mitarbeitende immer weniger bereit sind Nachtbereitschaften zu übernehmen und auch aus diesem Grund das Aufgabenfeld wechseln. Um die stationäre Kinder- und Jugendhilfe attraktiver zu gestalten, muss bezüglich der Nachtbereitschaft neu gedacht werden. Möglich wären:

- Grundsätzlich Anerkennung der Nachtbereitschaft mit 50%, auf jeden Fall aber
- bessere Bezahlung für Nachtbereitschaftszeiten und/oder
- höherer Urlaubsanspruch bzw. mehr Freizeitausgleich

Die Nachtbereitschaftszeit sollte zu Gunsten einer verlängerten Betreuungszeit verkürzt werden. Die bisherige Regelung von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr ist nicht bedarfsgerecht, wie die Erfahrungen in der alltäglichen Arbeit in der stationären Jugendhilfe zeigen. Entsprechend wird eine Verlängerung der Betreuungszeit bis 23:00 Uhr gefordert, die zu einer verkürzten Nachtbereitschaft von 23:00 bis 6:00 Uhr führt.

Aktive Einsatzzeiten im Rahmen der Nachtbereitschaft (Aktivierungszeiten) müssen zudem im Entgelt realistisch berücksichtigt werden.

#### **d) Hintergrundbereitschaft als Standard definieren und im Rahmenvertrag aufnehmen**

Die Hintergrundbereitschaft wird in den stationären Jugendhilfeeinrichtungen in der Regel vorgehalten. Sie dient in Krisensituationen zur fachlichen Absicherung der Mitarbeitenden und trägt sowohl zum Schutz der Kinder und Jugendlichen als auch der Mitarbeitenden bei. Sie ist Bestandteil des qualitativen Selbstverständnisses in Einrichtungen. Sie wird meist vorausgesetzt, findet sich aber nicht explizit im "Grundlagenpapier für Einrichtungen, in denen Kinder und Jugendliche über Tag und Nacht betreut werden" des KVJS-Landesjugendamtes wieder (Stand: 2021). Entsprechend sollte die Hintergrundbereitschaft im genannten Papier aufgenommen werden. Im Rahmenvertrag ist sie infolgedessen mit einem entsprechenden personellen Anteil zu berücksichtigen.

In den Entgeltverhandlungen sind darauf basierend die Aktivzeiten zu kalkulieren.

#### **e) Mehr Flexibilität bei Angeboten und geringere Gruppengrößen ermöglichen**

In der Praxis zeichnet sich ein zunehmender Bedarf für die Unterbringung jüngerer Kinder und junger Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe ab. Der Bedarf an geeigneten Hilfen für „Systemherausforderer“ ist größer denn je. Die Suche der Jugendämter nach passgenauen Angeboten für diese Zielgruppen gestaltet sich zunehmend schwieriger und Träger der freien Jugendhilfe benötigen entsprechende Rahmenbedingungen, um dieser Zielgruppe gerecht zu werden. Dies ist teilweise sowohl aufgrund der Betriebserlaubnisregelung als auch aufgrund der fehlenden Öffnung des Rahmenvertrags für diese Zielgruppen nicht möglich.

Neben ausreichend personellen Ressourcen ist eine geringere Gruppengröße mit weniger als 6 Plätzen in der stationären Regelgruppe zwingend notwendig. Flexiblere Gestaltung der Betreuung, Gruppendifferenzierung, grundsätzliche Doppelbetreuung und räumliche Gestaltung spielen hier eine wichtige Rolle. Wir fordern einen fachlichen Diskurs in Baden-Württemberg zu den notwendigen Rahmenbedingungen und deren Berücksichtigung in Betriebserlaubnis, Rahmenvertrag und der Verhandlung vor Ort.

#### **f) Ressourcen für Einarbeitung neuer Mitarbeitender berücksichtigen**

Vermehrte Personalwechsel und die zunehmende Zahl an Berufseinsteiger\*innen in dieses Arbeitsfeld machen eine gute und intensive Einarbeitung notwendig. Sie ist entscheidend bei der Personalgewinnung und -bindung. Diesbezüglich notwendige Ressourcen müssen

in den Stellenanteilen und im Rahmenvertrag berücksichtigt werden. Der Fachdienst wird dabei an Bedeutung gewinnen.

#### **g) Bessere Möglichkeiten zur Qualifizierung und Einbindung von Nicht-Fachkräften bzw. Quereinsteiger\*innen schaffen**

Eine wichtige Säule, um den Personalbedarf kompensieren zu können, ist die Gewinnung und Einbindung von Quereinsteiger\*innen und Nicht-Fachkräften. Für beide Zielgruppen braucht es gute Konzepte sowie Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Das KVJS-Landesjugendamt hat sich hierzu bereits auf den Weg gemacht. Dies begrüßen wir sehr. Bei der Entwicklung eines Curriculums regen wir an, die Erfahrungen aus der Praxis einzubinden und Einrichtungsververtretungen konkret in die Inhaltsplanung einzubeziehen.

Damit mehr Quereinsteiger\*innen gefunden werden können, ist die Möglichkeit der praxisintegrierten Ausbildung zur/zum Erzieher\*in (PIA) über die Kindertageseinrichtung hinaus für andere Felder der Kinder- und Jugendhilfe stärker zu nutzen. Einhergehend mit einer besseren Finanzierung von PIA liegt darin eine gute Chance, Quereinsteiger\*innen für die Zielgruppe der teil- und vollstationären Jugendhilfe zu gewinnen. Auch inhaltlich sollte die Arbeit in der stationären Jugendhilfe in der PIA-Ausbildung mehr und vertiefter vorkommen. Die dafür notwendigen Rahmenbedingungen müssen geschaffen werden.

Aus den Einrichtungen werden die Stimmen lauter, Nicht-Fachkräfte aus bestimmten Disziplinen in eigener Verantwortung einsetzen zu können, um auf Bedarfe rasch reagieren zu können. Die Disziplinen müssen jedoch klar definiert sein. Der vom KVJS-Landesjugendamt festgelegte Umfang des maximalen Einsatzes von Nicht-Fachkräften darf nicht überschritten werden. Die ansonsten erforderliche Zulassung durch das KVJS-Landesjugendamt würde in diesen Fällen entfallen. Eine Öffnung mit mehr Verantwortung für die Träger begrüßen und unterstützen wir.

#### **h) Einen zusätzlichen Ausbildungsplatz inklusive Anleitung pro Wohngruppe finanzieren**

Um Personal für die (teil-)stationäre Kinder- und Jugendhilfe zu gewinnen, übernehmen viele Träger die Verantwortung, Ausbildungsplätze zu schaffen. Dies zeigt sich daran, dass basierend auf den Zahlen des Landesjugendamtes 70% der Einrichtungen ausbilden (Stand: Juli 2023). Pro Gruppe kann ein/e Auszubildende/r nach den Vorgaben des Landesjugendamtes bei der (Mindest-)Personalmenge angerechnet werden. Diese Person kann im Entgelt bei den Personalkosten einberechnet werden. Engagiert sich ein Träger darüber hinaus und hält mehr Ausbildungsplätze vor, ist eine Refinanzierung derzeit nicht möglich, weder für die Auszubildenden selbst, noch für die erforderliche Anleitung.

Wir begrüßen, dass die Kommission Kinder- und Jugendhilfe in Baden-Württemberg den Bedarf einer Regelung erkannt hat und die freien Träger dabei unterstützt, mehr zur Ausbildung von Fachkräften beizutragen. Wünschenswert wäre in diesem Zusammenhang auch die Möglichkeit der Finanzierung von Praktika.

Als wichtig wird erachtet, dass die zusätzlichen Auszubildenden ergänzend, also nicht auf die Mindestpersonalmenge, angerechnet werden und vor allem die Anleitung bei der Verankerung im Rahmenvertrag explizit mit aufgenommen wird. Orientierung kann hierbei

die Vorgabe der (Hoch-)Schulen für die Anleitungszeiten sein bzw. die Regelungen im SuE-Tarifvertrag.

### **i) Personalgewinnung in Verantwortungsgemeinschaft voranbringen**

Der Fachkräftemangel ist eine Herausforderung für freie und öffentliche Träger der Jugendhilfe gleichermaßen. Vor Ort und auf Landesebene sollte dies in verschiedenen Gremien besprochen und Lösungen vorgebracht werden. Gemeinsame Initiativen und Vorgehensweisen sind grundsätzlich sehr zu begrüßen.

Wichtig erscheint aus unserer Sicht, dass kein verzerrter Wettbewerb bei der Fachkräftegewinnung entstehen darf. Ermöglicht der öffentliche Träger grundsätzlich eine über dem Tarif liegende Eingruppierung für Mitarbeitende in der öffentlichen Jugendhilfe, muss auch die Möglichkeit der Gegenfinanzierung einer höheren Eingruppierung bei den Trägern der freien Jugendhilfe im Bedarfsfall möglich sein. Gleiches gilt insbesondere, wenn der öffentliche Träger beispielsweise selbst ein Angebot im (teil-)stationären Setting vorhält und eine Besserstellung bei der Eingruppierung und Urlaubsgewährung für die eigenen Fachkräfte ermöglicht, dem Träger der freien Jugendhilfe jedoch im Gegenzug die entsprechende finanzielle Ausstattung der Personalkosten für seine Mitarbeitenden verweigert wird.

### **j) Kampagne zur Steigerung der Wertschätzung sozialer Berufe und zur Gewinnung neuer Fachkräfte initiieren**

Das Kultusministerium in Baden-Württemberg hat aufgrund des Fachkräftemangels in den Kindertageseinrichtungen auf verschiedenste Art und Weise gehandelt, um eine Verbesserung der Situation zu erreichen. Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Quereinsteiger\*innen, finanzielle Anreize oder gar der Start der Kita-Kampagne – „Mehr bekommst du nirgendwo!“<sup>5</sup> sind hier zu nennen. Für den Bereich der Kindertageseinrichtungen ist dies sehr zu begrüßen und zwingend notwendig. Die anderen Aufgabenfelder der Kinder- und Jugendhilfe geraten hier jedoch ins Hintertreffen. Es entsteht eine Situation des Abwerbens und der Konkurrenz, die zu verhindern ist.

Wir würden eine Kampagne des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration sehr begrüßen, um hier die Sozialen Berufe und ihre Bedeutung für die Gesellschaft hervorzuheben und zur Gewinnung neuer Fachkräfte beizutragen. Die Schaffung von Möglichkeiten des Quereinstiegs und deren Finanzierung (u. a. durch eine finanziell geförderte Ausbildung) wird finanzielle Unterstützung des Landes erforderlich machen.

---

<sup>5</sup> Link zur Kampagne: <https://erzieher-in-bw.de/>



### **k) Personelle und sachliche Ausstattung an veränderte Pflichtaufgaben und Realitäten anpassen**

Die Träger der Jugendhilfe sind mit gesetzlichen Regelungen konfrontiert, die es umzusetzen gilt. Zu nennen sind beispielsweise die Vorgaben des Arbeitsschutzes, des betrieblichen Gesundheitsmanagements, des Brandschutzes oder des Datenschutzes. Die Personalschlüssel in den Regieleistungen für Verwaltung, Leitung und Hauswirtschaft wurden in Anbetracht der gesetzlichen Vorgaben weder überprüft noch in den vergangenen Jahren angepasst. Dies ist zwingend erforderlich. Neben der personellen Ausstattung ist zudem die sachliche Ausstattung für diese Erfordernisse in den Blick zu nehmen und zu berücksichtigen.

### **l) Vorhaltezuschlag als Bestandteil des Entgelts im Rahmenvertrag verankern**

Die Erfahrungen aus der Corona-Zeit, die massiven Preissteigerungen sowie die Inflation durch den Ukrainekrieg zeigen, dass auch die freien Träger mit deutlichen finanziellen Mehrbelastungen konfrontiert sind. Diese sind im Entgelt nicht abgedeckt bzw. können nicht zeitnah im Entgelt berücksichtigt werden. Damit das Angebot in diesen Zeiten dennoch vorgehalten werden kann und das finanzielle Risiko abgesichert ist, bedarf es eines Zuschlags. Im Entgelt gleichfalls nicht berücksichtigt ist die Umsetzung von Neuerungen und gesetzlichen Regelungen, die Innovationen erfordern. Beispielhaft sind aktuell die Umsetzung des inklusiven SGB VIII, Digitalisierung oder Nachhaltigkeit zu nennen. Diese Leistungen und Innovationen müssen finanziert werden. Deshalb fordern wir einen Vorhaltezuschuss im Rahmenvertrag zu regeln und aufzunehmen.

### **m) Anerkennung und realistische Erhöhungen bei Personal-, Sach- und Investitionskosten**

In der Praxis vor Ort besteht häufig eine Diskrepanz zwischen tatsächlichen und anerkannten Kosten. Unter den gesetzlichen Aspekten der Leistungsfähigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit fordern wir die adäquate Anerkennung der Personal-, Sach- und Investitionskosten sowie die Berücksichtigung von notwendigen Erhöhungen. Weiter bedarf es der geeinten Anpassung von Eckwerten bei Investitions- und Personalnebenkosten.

### **n) Effizientere Verhandlungen vor Ort durch mehr Transparenz ermöglichen**

Die Verhandlungen vor Ort gestalten sich bei Leistungsvereinbarungen sehr zeitintensiv und bei der Entgeltvereinbarung besteht immer wieder Uneinigkeit, welche Werte tatsächlich zugrunde gelegt und anerkannt werden. Hier ist für das Verhandeln von Leistungs- und Entgeltvereinbarung gerade unter dem Aspekt geringerer personeller Ressourcen eine effizientere Vorgehensweise erforderlich. Wir fordern deshalb die Verhandlungspraxis effektiv und transparent auszurichten.

Für die Leistungsvereinbarung bedarf es grundsätzlicher Klarheit, wie sich die (Mindest-) Personalmenge zusammensetzt, welche Leistungen im Rahmenvertrag mit welchem Umfang hinterlegt sind (z. B. Kinderschutz, Partizipation, Beschwerde, allgemeine

Kontaktpflege etc.). Zudem wäre eine Klärung der wesentlichen Doppelbetreuungen zielführend.

Mit Blick auf die Entgelte streben wir mehr Transparenz für die Berechnung der verschiedenen Kosten an, ggf. mit einer gemeinsam abgestimmten Vorlage für die Kalkulation für Leistungserbringer und Leistungsträger. Eine Anlage im Rahmenvertrag für die Verhandlungspraxis könnte zur Orientierung, zur Entlastung und letztlich zu höherer Effizienz beitragen.

Stand: Oktober 2023