



Bundesverband
kath. Einrichtungen und Dienste
der Erziehungshilfen e. V. (BVkE)

Anerkannter zentraler Fachverband
des Deutschen Caritasverbandes

Stephan Hiller
Geschäftsführer

Postfach 4 20, 79004 Freiburg
Karlstraße 40, 79104 Freiburg
Lorenz-Werthmann-Haus
Telefon-Zentrale 0761 200-758

Bundesverband kath. Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfen e. V. (BVkE)
Postfach 4 20, 79004 Freiburg i. Br.

Ihr Ansprechpartner:
Franziska Collura
Telefon-Durchwahl 0761 200-
Telefax 0761 200 11763
Franziska.collura@caritas.de
www.bvke.de

21.05.2021

Position

des Bundesverbandes katholischer Einrichtungen
und Dienste der Erziehungshilfen e. V.:

Fachkräfte in den Hilfen zur Erziehung

Zwischen neuen Herausforderungen,
ungenügender Bezahlung und gesellschaftlicher Relevanz

Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendhilfe stehen in der kommenden Dekade vor großen Veränderungen. Darum fordert der Bundesverband katholischer Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfen e.V. eine konzertierte Fachkräftestrategie für die gesamte Kinder- und Jugendhilfe.

Kurzzusammenfassung

In den pädagogischen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe werden wir im Jahr 2025 mit einer Fachkräftelücke von 125 000 Mitarbeitenden konfrontiert sein. Die Arbeitsfelder und Problemlagen werden zudem komplexer und heterogener – besonders im Zusammenhang mit der Novellierung des SGB VIII. Digitalisierung und Klimakrise sind weitere Schlagwörter der Veränderungen. Gleichzeitig halten die derzeitige Unübersichtlichkeit der Zugänge zum Berufsfeld, die Ausfächerung der unterschiedlichen Studiengänge und Ausbildungszweige sowie länderspezifische Regelungen bei der Anerkennung von Abschlüssen diverse Herausforderungen für Fachkräfte bereit. Besonders in der Ausbildung werden angehende Fachkräfte unzureichend finanziell unterstützt. Auch nach der Ausbildung, ob Fachschule oder Hochschule, steht die Bezahlung in einem nicht vertretbaren Verhältnis zur erbrachten Leistung. Um das Image der erzieherischen Berufe gesamtgesellschaftlich besser aufzustellen, bedarf es in erster Linie attraktiverer Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen. Der BVkE fordert im Rahmen der Fachkräftestrategie: 1. Eine deutlich bessere Bezahlung – 2. Attraktive Ausbildungsbedingungen – 3. Attraktive Arbeitsbedingungen – 4. Inklusive Strukturen – 5. Ein kooperatives und gemeinschaftliches Entwickeln von Konzepten – 6. Eine proaktive Gestaltung von Megatrends.

Ausgangslage

Die prospektive Situation der Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe wurde schon in unterschiedlichen Positionspapieren und Zwischenrufen angemahnt. Durch die inklusive Ausrichtung des SGB VIII und die Zusammenführung der Leistungen für junge Menschen mit und ohne Behinderung unter dem Dach der Kinder- und Jugendhilfe erfährt dieses Arbeitsfeld tiefgreifende Disruptionen. Diese Veränderungen werden flankiert durch die stets steigenden fachlichen Ansprüche an die professionell Tätigen in allen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe, wie beispielsweise in dem Bereich der inklusiven Elternarbeit, dem Ausbau und dem daraus resultierenden Fachkräftebedarf¹ der Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter und insbesondere beim Kinderschutz. Dazu kommen die Megatrends Digitalisierung und Pluralisierung sowie die Herausforderungen durch die Klimakrise, welche zusätzliche unüberschaubare Aufgaben bereithalten.

Mit den steigenden Anforderungen an die Fachlichkeit steigen auch die Anforderungen an Ausbildungsgänge und die institutionellen Rahmenbedingungen bei den öffentlichen und freien Trägern.

Geradezu als Kontrast dazu spielen insbesondere die Hilfen zur Erziehung in der öffentlichen Wahrnehmung eine nur untergeordnete Rolle. Dies wurde besonders in der Corona-Pandemie deutlich. Bei der Einordnung als „systemrelevant“ wurden die Mitarbeitenden der Hilfen zur Erziehung in ambulanten Diensten, in Tagesgruppen und in den stationären Hilfen zu spät in den Blick genommen und ihre speziellen Erfordernisse beim Infektionsschutz zu wenig berücksichtigt. Dies verdeutlicht exemplarisch, was bereits zuvor von verschiedener Seite bescheinigt und betont wurde.²

Aus Sicht des BVKE sind vier Bereiche besonders hervorzuheben, die einer konzertierten bundesweiten Handlungsstrategie bedürfen.

1. Steigende Beschäftigungszahlen und Mangel an qualifizierten Nachwuchskräften

Am deutlichsten wird die Bedeutung der Kinder- und Jugendhilfe an den Personalstatistiken der Einrichtungen, Dienste und Behörden: Zu Beginn des Jahres 2019 arbeiteten ca. 1,1 Millionen Personen in der Kinder- und Jugendhilfe. Diese Zahl entspricht immerhin 2,4 % aller Erwerbstätigen in Deutschland. Dieser Personalbestand der Kinder- und Jugendhilfe übertrifft die Zahl der anderen bedeutenden Branchen wie der Agrarwirtschaft oder der Automobilindustrie: So beschäftigten landwirtschaftliche Betriebe 2016 insgesamt 940 100 Arbeitskräfte. Im Wirtschaftszweig „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“ waren 2018 873 031 Personen tätig.³

Fokussiert man auf die rein im pädagogischen Bereich tätigen Mitarbeitenden, dann ist auch hier ein deutliches Wachstum in der Kinder- und Jugendhilfe zu konstatieren. Waren es im

¹ Der zukünftige Bedarf an Fachkräften ist neben anderen Einflussfaktoren auch von demografischen Entwicklungen der Adressat_innengruppen gefärbt. Im Bereich der Ganztagsbetreuung geht man von einer deutlichen Zunahme der Kinder in der Altersgruppe der 6- bis unter 9-Jährigen in den nächsten Jahren aus (vgl. KomDat 2/2019, S. 6).

² AGJ-Positionspapier.

³ Sandra Fendrich, Jens Pothmann, Catherine Tiedemann, Steigende Hilfen für junge Volljährige – unklare Perspektiven bei vorzeitig beendeten Maßnahmen. In: KomDat Jugendhilfe 1/2020.

Jahr 2005 noch circa 500 000 Mitarbeitende, wurden zuletzt im Jahr 2018 über alle Bereiche hinweg rund 880 000 Mitarbeitende gezählt, die eine pädagogische Tätigkeit im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe ausgeübt haben.⁴ Trotz dieses starken Anstiegs ist der Bedarf weit höher. So prognostiziert die Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) für das Jahr 2025 eine Fachkräftelücke von 125 000 Mitarbeitenden im Gesamt der pädagogischen Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe. In den Hilfen zur Erziehung wird von einer voraussichtlichen Fachkräftelücke von 16 000 Fachkräften ausgegangen. Mit Inkrafttreten des Anspruchs auf Ganztagsbetreuung erhöht sich der Personalbedarf um ca. 7900 benötigte Fachkräfte.

Exemplarisch kann hier die Beschäftigungsstruktur der Einrichtungen und Dienste, die Mitglied im Deutschen Caritasverband sind, zur Veranschaulichung dienen: 163 902 Beschäftigte arbeiten in der Kinder- und Jugendhilfe – davon ca. 27 000 in den Hilfen zur Erziehung. Nach der Gesundheitshilfe ist die Kinder- und Jugendhilfe der Bereich mit den meisten Mitarbeitenden.⁵

Es ist mit einem noch stärkeren Anstieg des Bedarfs zu rechnen, wenn der geplante Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung realisiert wird und der Ausbau an außerschulischer Kinderbetreuung zunimmt. Während der größte Bedarf an Nachwuchskräften in der Kindertagesbetreuung liegt und durch die Bundesregierung in diesem Bereich schon Maßnahmen ergriffen wurden, sind die Hilfen zur Erziehung meist wenig im Blick der Öffentlichkeit.

Dabei stellt der Bereich der Hilfen zur Erziehung das zweitgrößte Arbeitsfeld dar. Das Jahr 2018 bildet dabei den vorläufigen Höhepunkt mit rund 109 200 Beschäftigten. Das Personalvolumen ist damit im Vergleich zum Jahr 2006 um annähernd 46 900 Personen gestiegen. Dies entspricht einem Zuwachs von 75 %. Von diesen zusätzlichen Beschäftigten entfallen allein 80 % auf den stationären Bereich (N = 37 501).⁶

Besonders hervorzuheben ist im Kontext der Fachkräftegewinnung der stationäre Bereich. Obwohl dieser im Vergleich zu den anderen Arbeitsfeldern gesellschaftlich am wenigsten Anerkennung findet, zeichnet sich dieser als der Bereich mit dem jüngsten Personalkorpus aus. Der stationäre Bereich bildet nach wie vor ein bedeutendes Berufseinstiegsfeld ab.

2016 war eine Fachkraft in der stationären Erziehungshilfe im Durchschnitt 38 Jahre alt. Bei Analyse der Beschäftigungszahlen wird allerdings deutlich, dass sich der wesentliche personelle Zugewinn vor allem bei den unter 30-Jährigen, also beim Berufseinstieg, vollzogen hat. Nimmt man zur Kenntnis, dass immerhin jeder dritte Berufseinsteigende im stationären Bereich schon nach zwei Jahren das Arbeitsfeld verlässt, kann man den Bereich der stationären Erziehungshilfen als einen wichtigen Berufseinstiegssektor im sozialen Bereich bezeichnen.

Dieser Trend, der sich durch den Ausbau in den vergangenen Jahren noch verstärkt hat, führt dazu, dass neben der Personalgewinnung das Wissensmanagement und der Know-how-Transfer in den Einrichtungen zu einem immer herausfordernderen Feld werden. Das Qualifikationsniveau der Beschäftigten hat sich in den vergangenen Jahren dahingehend

⁴ Vgl. AGJ-Positionspapier, Dem wachsenden Fachkräftebedarf richtig begegnen!, Berlin, 2018, S. 5.

⁵ Vgl. die neuesten Zahlen in: Neue Caritas, Die katholischen Einrichtungen und Dienste der Caritas – Erhebung zum 31. Dezember 2018 – Einrichtungsstatistik – Gesamtübersicht, 15/2020, S. 40.

⁶ Vgl. Agathe Tabel, Empirische Standortbestimmung der Heimerziehung. Fachwissenschaftliche Analyse von Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik, Frankfurt am Main, 2020, S. 26.

verändert, dass akademische Ausbildungen quantitativ an Bedeutung gewonnen haben. Was dieser Trend qualitativ zu bedeuten hat, lässt sich allerdings zum jetzigen Zeitpunkt nicht abschätzen.

2. Komplexer werdende Arbeitsfelder – Inklusive Hilfen und Leistungserbringung für junge Menschen mit Behinderung

Den neuesten Zahlen des Statistischen Bundesamtes zufolge wurden im Jahr 2018 1 003 117 Hilfen zur Erziehung (§§ 27–35, 41 SGB VIII) für junge Menschen unter 27 Jahren beendet, was einem Plus von 1,8 % im Vergleich zum Vorjahr entspricht.⁷ Damit einher geht nicht nur ein quantitativer Anstieg an geleisteten Hilfen, auch die Problemlagen werden komplexer und heterogener. Damit steigen auch die „Anforderungen an die Bearbeitung dieser Probleme an den Schnittstellen zu angrenzenden Systemen“.⁸ So zum Beispiel zum Gesundheitsbereich und zur Suchtberatung im Kontext von Kindern suchtbelasteter und psychisch kranker Eltern,⁹ was bereits durch einen Beschluss des Bundestages in das Licht der Fachöffentlichkeit gerückt wurde.¹⁰

Die Folgen der SGB-VIII-Novellierung werden weitere gewichtige Veränderungen mit sich bringen, bei denen zum jetzigen Zeitpunkt nicht abzusehen ist, welcher Anstieg fachlicher Komplexität mit ihnen einhergeht. Neben der „Inklusiven Lösung“ stellen auch die „Stärkung der Prävention im Sozialraum“ und die Forderung nach „höherer Partizipation“ die Fachkräfte vor neue Lernfelder. Nichtsdestotrotz ist es unabdingbar, die Kinder- und Jugendhilfe umfassend inklusiv auszurichten, was alle jungen Menschen berücksichtigt und die notwendigen Weiterentwicklungsbedarfe in zusammenhängend-konsistenter und integrativer Weise aufzeigt.

Ohne eine zusammenhängende Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe und der erzieherischen Hilfen im Besonderen besteht die Gefahr einer Zersplitterung des Berufsfeldes, was wiederum mit einer Qualitätsreduktion der geleisteten Hilfen einherginge.¹¹

Der Umgang mit Diversität und die damit einhergehenden starken Veränderungsprozesse in den Strukturen der Hilfen zur Erziehung bedürfen nicht nur einer weiteren Befähigung während der Ausbildung, sondern verlangen von den Fachkräften die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen und einen analytischen und reflexiven Umgang mit berufspraktischen Erfahrungen. Besonders die mit der Novellierung des SGB VIII einhergehenden Veränderungen und die damit verbundene Übernahme der Verantwortung der Kinder- und Jugendhilfe für junge Menschen mit und ohne Behinderungen fordern von öffentlichen wie freien Trägern das Beschreiten neuer Wege: Interdisziplinäre Teams, Anpassung von Rahmenverträgen, Leistungsvereinbarungen und deren Entsprechung in auszuhandelnden Leistungsbeschreibungen werden in den nächsten Jahren die Voraussetzung für einen guten Übergang zu einer qualitativ hochwertigen inklusiven Leistungserbringung sein.

⁷ Vgl. Ausgaben und Einnahmen der öffentlichen Jugendhilfe.

⁸ Kirsten Fuchs-Rechlin, Thomas Rauschenbach, Neue Herausforderungen – Neue Kompetenzen? Sozialer Wandel und die Konsequenzen für die Professionalisierung. In: AGJ (Hrsg.): Ohne uns geht nichts! Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe, S. 48.

⁹ Vgl. BVKE-Positionspapier, Wirkungsvolle Hilfen für Kinder von psychisch kranken und suchtbelasteten Eltern.

¹⁰ Vgl. <https://www.ag-kpke.de/>.

¹¹ Vgl. Fachverbände des Deutschen Caritasverbands, Position „Inklusive Lösung im SGB VIII“.

3. Unübersichtlichkeit der Zugänge zum Berufsfeld

„Gute Betreuung findet dort statt, wo es motivierte und gut qualifizierte pädagogische Fachkräfte in ausreichender Zahl gibt.“ So die Bundesregierung im Rahmen der Fachkräfteoffensive. Doch ob jemand eine qualifizierte pädagogische Fachkraft ist, lässt sich gar nicht mehr so einfach feststellen. Neben den beschriebenen politisch-gesellschaftlichen Trends auf dem sozialpädagogischen Arbeitsmarkt haben Personalverantwortliche mit einem weiteren Problem zu kämpfen: der Ausfächerung unterschiedlichster Studiengänge im sozialpädagogischen und sozialarbeiterischen Kontext.

Diese infolge der Bologna-Reform entstandene Polyphonie der Studiengangsrichtungen macht einen Vergleich der Qualifikationen beinahe unmöglich. Um zu prüfen, ob dem Fachkräftegebot (§§ 72 und 74 SGB VIII) entsprochen werden kann, bedarf es oftmals einer großen Anstrengung, gerade bei der Einstellung von jungen Mitarbeitenden. Erste Versuche einer Konzertierung und Vergleichbarkeit dieser Studiengänge haben zwar stattgefunden, eine allgemeingültige Regelung ist aber unerreichbar.¹²

Ein weiteres Problem ist die länderspezifische Regelung, welche Abschlüsse wie zu einem Berufseinstieg führen können. Es ist zwar notwendig und im Interesse der Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfen, dass es einerseits differenzierte Wege des Einstiegs in das Berufsfeld gibt, andererseits diese Zugangswege bundeseinheitlich geregelt werden.

Im Fokus stehen hier aber nicht nur die unterschiedlichen Studiengänge, sondern auch die Ausbildungen an den Fachschulen für Sozialpädagogik, die auch länderspezifisch die unterschiedlichsten Ausbildungsgänge, -formate und -abschlüsse anbieten.

Die praktische Ausbildung zulasten der theoretischen Ausbildung zu stärken, würde dazu führen, dass die notwendigen Reifungs- und Professionalisierungsprozesse der meist noch sehr jungen Auszubildenden nicht in die Ausformung eines differenzierten Rollenbildes führen.

4. Unzureichende Bezahlung

Abschließend ist auf die finanzielle Situation der Beschäftigten hinzuweisen. Beginnend mit der Ausbildung, besonders an den Fachschulen, bieten der Beruf und der mögliche Verdienst gerade in Ballungszentren keine wirkliche Perspektive für junge Menschen.

Situation in der Ausbildung

Am Beginn stehen die fehlende Vergütung und die unzureichende Unterstützung der Schüler_innen an pädagogischen Fachschulen. Zwar ist die Situation durch das am 1. August 2020 in Kraft getretene Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz etwas entschärft worden. Doch da die Ausbildung meist ohne Vergütung erfolgt und bisweilen sogar mit sogenanntem Schulgeld versehen ist, müssen weitere Maßnahmen in Erwägung gezogen werden, um das Berufsbild zu stärken, zumal der Stellenwert von Auszubildenden in der Praxis oft nicht gesehen wird. Zumeist, je nach Länderregelung, lässt sich ein_e Erzieher_in im Anerkennungsjahr mit bis zu 50 % im Stellenplan anrechnen.

¹² Vgl. Jaqueline Kuhnhenh, Gertrud Oelerich: Fachkraft – Fachkräftegebot. In: AGJ (Hrsg.): Ohne uns geht nichts! Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe, Berlin, 2019, S. 40 f.

Welchen Stellenwert Auszubildende in stationären Einrichtungen der Erziehungshilfe haben, lässt sich exemplarisch an den Einrichtungen des Diözesan-Caritasverbandes Münster aus dem Jahr 2019 zeigen. So waren bei einer Gesamtzahl von 716 Erzieher_innen 79 im Anerkennungsjahr und 14 in einer sogenannten praxisintegrierten Ausbildung. Mit einem Anteil von insgesamt 39,06 % stellt dies die größte Gruppe aller Mitarbeiter_innen in der Heimerziehung dar.¹³ Wir erkennen in der Ausbildung ein wirksames Instrument, um Fachkräfte zu gewinnen und zu binden.

Situation nach der Ausbildung

In der Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach „Erziehen als Beruf“ wurde deutlich, dass der Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers kein hohes Ansehen genießt: So denken beispielsweise nur 18 %, dass man als Erzieher_in Karriere machen kann und Möglichkeiten zu beruflichem Aufstieg hat. Des Weiteren ist nur ein Drittel der Befragten davon überzeugt, dass man in diesem Berufsfeld vielfältige Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten findet. Diese Befragung stand im Kontext der Fachkräfteoffensive der Bundesregierung und zielte vor allem auf die Erzieher_innen im Bereich der Kindertagesstätten ab.

Wie sich das Image der Berufe in den Hilfen zur Erziehung im Detail darstellt, ist im Einzelnen noch nicht erhoben worden. Es lassen sich nur Indizien dafür sammeln, dass die geleistete Arbeit nicht mit der gesellschaftlichen Anerkennung kongruent ist.

Die Situation lässt sich anschaulich machen, wenn man einen Blick auf die Entlohnung der Erzieher_innen und Sozialpädagog_innen im Gruppendienst wirft:

Ein_e Berufseinsteiger_in als Erzieher_in im Gruppendienst verdient rund 2800 € (TVöD S 8b) brutto. Gerade im Bereich der stationären Erziehungshilfe, die von Schichtdienst, herausfordernden jungen Menschen sowie komplexen Familienverhältnissen geprägt ist, keine leistungsgerechte Vergütung. Wenn man bedenkt, dass pädagogisches Personal in den Kindertagesstätten im Vergleich mit einer Abweichung von rund 50 € (TVöD S 8a) einsteigt, ist es gut nachvollziehbar, wenn sich Erzieher_innen eher für dieses Arbeitsfeld entscheiden. Zwar kommen bei Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit laut TVöD bis zu 30 % auf den Stundensatz hinzu, eine angemessene Vergütung für die verantwortungsvolle Tätigkeit ist aus unserer Sicht damit allerdings noch nicht gewährleistet. Besonders in Ballungszentren reicht diese Vergütung kaum zur Versorgung einer Familie aus. Insbesondere bei Teilzeitkräften in elterlicher Verantwortung arbeiten wir auf eine leistungsgerechte und angemessene Entlohnung hin.

Ein Beispiel aus den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Caritas zeigt, wie man diesem Problem entgegenwirken kann. So wird beispielsweise die Verantwortungsübernahme als Gruppenleitung im stationären Dienst mit S 9 sowie mit einer Gruppenleiterzulage von mindestens 150,00 € ab dem 01.04.2020 entgolten. Auch bei Übernahme von Verantwortung bei Kolleg_innen mit einem sozialpädagogischen oder sozialarbeiterischen Hochschulstudium wird eine Mindestzulage von 80,00 € gewährt.

¹³ Die zweitgrößte Gruppe ist die Gruppe der diplomierten Fachkräfte (Sozialpädagog_innen und -arbeiter_innen / Bachelor, Pädagog_innen / Master / Dipl.-Heilpädagog_innen) mit 38,33 % aller Mitarbeiter_innen in der Heimerziehung. Der Anteil der Dipl.-Psycholog_innen und approbierten Kinder- und Jugendpsychotherapeut_innen beträgt 1,40 % (vgl. Caritasverband für die Diözese Münster e. V., Auswertung der Jahresstatistik aus dem Jahr 2019).

Es sollten daher sowohl gesetzgeberische Initiativen ergriffen werden, die Vergütung für pädagogische Fachkräfte in den Hilfen zur Erziehung und der gesamten Kinder- und Jugendhilfe attraktiver zu gestalten, als auch Anstrengungen unternommen werden, um das Image dieser pädagogischen Berufe in der Bevölkerung zu verbessern.

Forderungen

Als Konsequenz der oben skizzierten Situation fordert der BVkE eine umfassende Strategie der Fachkräftegewinnung, welche die Kinder- und Jugendhilfe als ein Gesamtsystem wahrnimmt und dessen wichtige Rolle in einem multiprofessionellen Kontext der sozialstaatlichen Leistungserbringung unterstreicht. Dazu sind unserer Ansicht nach sechs Kernforderungen entscheidend:

- 1. Deutlich bessere Bezahlung:** Erziehung und Entwicklung der nachfolgenden Generationen ist eine Investition in die Zukunft! Die Aufwertung des gesamten Berufsfeldes kann nicht nur durch individuelle Tarifverhandlungen geschehen, sondern muss durch eine gesamtgesellschaftliche Aufwertung der Berufsfelder langfristig etabliert werden.
- 2. Attraktive Ausbildungsbedingungen:** Träger der Kinder- und Jugendhilfe müssen attraktive Ausbildungsstätten und -bedingungen zur Verfügung stellen. Damit erhöhen sie die Attraktivität der pädagogischen Berufe. Demgegenüber sind die öffentlichen Träger auf Landes- und Kommunalebene gefordert, hierfür die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen.
- 3. Attraktive Arbeitsbedingungen:** Neben einer deutlich besseren Bezahlung sollten die Bedingungen am Arbeitsplatz attraktiv gestaltet werden. Kennzeichnend dafür sind unter anderem die Verfügbarkeit von Fortbildungs- und Supervisionsangeboten, Familienfreundlichkeit, Flexibilität der Arbeitszeiten und Teilzeittätigkeit etc. Gesellschaftlicher Wandel durch neue Generationen von Fachkräften muss bezüglich der Gestaltung des Arbeitslebens berücksichtigt werden, um attraktive Arbeitsplätze zu schaffen.
- 4. Inklusive Strukturen:** Der Anspruch des KJSG, „dass eine individuelle, ganzheitliche Förderung aller Kinder und Jugendlichen ermöglicht wird, ohne dabei an die Kategorisierung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung, ohne Behinderung oder die Form der Beeinträchtigung anzuknüpfen“,¹⁴ bedarf eines sofortigen Innovationsschubs und der Innovationsfreudigkeit von öffentlichen und freien Trägern. Dies kann durch interdisziplinäre Teams, Anpassung von Rahmenverträgen, Leistungsvereinbarungen und deren Entsprechung in auszuhandelnden Leistungsbeschreibungen geschehen.

¹⁴ Gesetzesentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen, 01.01.2021, S. 3.

5. **Kooperatives und gemeinschaftliches Entwickeln von Konzepten**, welche den immer komplexer werdenden fachlichen Herausforderungen fundierte und zukunftsweisende Antworten entgegenhalten. Diese Kooperationen müssen fach- und professionenübergreifend stattfinden, sodass für individuelle Bedarfslagen individuelle Lösungen bereitgestellt werden können und eine umfängliche Teilhabe der jungen Menschen an der Gesellschaft ermöglicht wird.

6. **Gesellschaftliche Megatrends proaktiv gestalten**: Klimaschutz und Digitalisierung werden maßgebende gesellschaftliche Megatrends der kommenden Dekade sein. Die (zukünftigen) Fachkräfte müssen durch ständige Weiterbildung mit dieser Entwicklung Schritt halten und den jungen Menschen Perspektiven zum Umgang mit den damit einhergehenden Herausforderungen bieten. Führungskräfte müssen sich weiterentwickeln und Mitarbeitenden Perspektiven im Umgang mit Megatrends bieten. Führungskräfte müssen Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Digitalisierungs- und Klimastrategien schaffen.

Erarbeitet vom Fachausschuss Fachkräfte in den Erziehungshilfen
Verabschiedet vom Vorstand des BVKE e.V. am 06. Mai 2021