

## Stellungnahme des Kinder- und Jugendring Sachsen-Anhalt e.V.

### *zur Einsetzung einer Enquetekommission "Die Gestaltung einer zukunftsfähigen Personalentwicklung im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt"*

### *Einzelplan 05 – Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt*

Der Kinder- und Jugendring Sachsen-Anhalt e.V. bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme.

Der Kinder- und Jugendring Sachsen-Anhalt e.V. ist der Zusammenschluss von 28 landesweit tätigen Kinder- und Jugendverbänden und der Arbeitsgemeinschaft der Kinder- und Jugendringe der Landkreise sowie der kreisfreien Städte.

Als Interessenvertretung der Kinder und Jugendlichen in Sachsen-Anhalt sowie der landesweit tätigen Kinder- und Jugendverbände haben wir folgende Anmerkungen zum Auftrag der Enquetekommission.

#### **Vorbemerkung**

Als freier Träger der Jugendhilfe ist es dem Kinder- und Jugendring Sachsen-Anhalt e.V. nur begrenzt möglich, umfassende Angaben und Empfehlungen zur Personalentwicklung im öffentlichen Dienst abzugeben. Die im Folgenden gemachten Aussagen beruhen auf den langjährigen Beobachtungen und Erfahrungen im Rahmen der Zusammenarbeit mit der Landesverwaltung. Diese Aussagen können wir zudem nur über die Bereiche treffen, mit denen wir tatsächlich zusammenarbeiten. Wir sind jedoch zu der Überzeugung gekommen, dass gerade diese Außenansicht für die Arbeit der Enquetekommission relevante Aussagen und Hinweise geben kann.

Wir haben uns entschlossen, unserer Stellungnahme darüber hinaus eine Darstellung der aktuellen Personalsituation der freien Träger auf Landesebene anzufügen. Der Kinder- und Jugendring Sachsen-Anhalt e.V. ist seit einiger Zeit bestrebt, dieses Thema im politischen Raum zu diskutieren. Die Erkenntnisse, die wir bisher erlangt haben, können unserer Meinung nach ebenfalls Anregung und Impuls für die Diskussion der Enquetekommission sein. Des Weiteren bleibt anzumerken, dass die meisten Personalstellen der freien Träger auch direkt von der Diskussion des TV-L durch die Fördergrundsätze abhängig sind. Entscheidungen, die im Rahmen der Landesverwaltung getroffen werden, haben also immer auch eine Auswirkung auf die freien Träger.

Magdeburg, 12.06.2009

Generell möchten wir an dieser Stelle darauf hinweisen, dass es sich bei der Kinder- und Jugendarbeit (§§ 11–13 KJHG) nicht um eine freiwillige Leistung, sondern um eine Pflichtleistung der Sache nach handelt. Wir bitten dies bei der Diskussion zu berücksichtigen.

## **1) Schwerpunkte der aktuellen Aufgabenerfüllung (ggf. Kennzeichnung bereits eingetretener Defizite bei der Aufgabenerfüllung durch die Personalsituation, möglicher Aufgabenverzicht)**

**Landesverwaltung:** Als freier Träger nehmen wir die Landesverwaltung hauptsächlich als Fach- und Bewilligungsbehörde wahr. Als Bewilligungsbehörde prüfen die unterschiedlichen Ebenen der Landesverwaltung die Anträge sowie die zweckentsprechende und wirtschaftliche Verwendung der beantragten Mittel der freien Träger zur Finanzierung der landesweiten Kinder- und Jugendarbeit.

Als Fachbehörde findet ein Austausch zwischen dem öffentlichen Träger (MS/ LJA) und den freien Trägern zu unterschiedlichen Themen statt. Hierzu gehört bspw. die Zusammenarbeit und der fachliche Austausch im Bereich Jugendhilfe und Schule oder Juleica. Darüber hinaus nehmen bspw. die Mitarbeiter/innen des KJR LSA sowie die Mitarbeiter/innen anderer landesweit tätigen Träger am Aus- und Fortbildungsangebot des Landesjugendamtes teil.

**Freie Träger:** Die Aufgaben der freien Träger der Jugendhilfe sind vielfältig. Sie orientieren sich an den Bedürfnissen der Kinder und Jugendlichen sowie den im KJHG festgelegten Aufgabenschwerpunkten. Dies sind u.a. die Qualifizierung von Ehrenamtlichen, die Durchführung von Maßnahmen (Projekten, Schulungen, Freizeiten, Internationalen Begegnungen), die Unterstützung der kontinuierliche Arbeit vor Ort (Gruppenstunden, Teamer/innenarbeitskreise, Begleitung von Gremien), die Beratung von ehrenamtlichen und hauptamtlich Aktiven, Vernetzungsarbeit, die Herausgabe von (fachlichen) Publikationen, die Organisation und Durchführung von Fachtagungen sowie die Weiterbildung des Personals, administrative Aufgaben (z.B. im Rahmen der Förderung), Dokumentation, Evaluation und Qualitätssicherung einschließlich Nachhaltigkeit der eigenen Arbeit. In den letzten Jahren ist bei den freien Trägern ein massiver Aufgabenzuwachs in den einzelnen Förderbereichen entstanden. Die Beantragung von Landesmittel ist an vielen Stellen umfangreicher und detaillierter geworden. Hinzu kommt, dass in vielen Fällen auf Grund der geringen öffentlichen Finanzierung zwingend andere Finanzierungsquellen erschlossen werden

Magdeburg, 12.06.2009

müssen. Hieran sind in der Regel ebenfalls umfangreiche Antrags- und Abrechnungsverfahren gekoppelt.

Es gibt daher eine Verschiebung: weg von der inhaltlichen Arbeit hin zur Existenz sichernden administrativen Arbeit. Vielfach wird versucht, dies durch eine sehr hohe Einsatzbereitschaft des Personals (Mehrarbeit, Wochenendarbeit) aufzufangen. Dies führt jedoch zu Defiziten in anderen Bereichen. So kann z.B. die Weiterqualifizierung der Mitarbeiter/innen nicht mehr im gewünschten Umfang erfolgen. Auf Dauer wird zudem die Überbelastung der Mitarbeiter/innen nicht handhabbar sein, so dass dieses zwangsläufig zu Lasten der inhaltlichen Arbeit gehen wird.

## **2) Absehbare Entwicklungstendenzen für den Aufgabenbestand (Zusammenhang zum Bevölkerungsrückgang, weitere wesentliche gesellschaftliche oder politische Einflüsse auf den Aufgabenbestand)**

Der Bevölkerungsrückgang führt nicht in selbigen Maße zu einem Aufgaben- und Kostenrückgang in der Kinder- und Jugendhilfe.

Gerade für die Kinder- und Jugendhilfe bedeutet die demografische Entwicklung viele Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt. Für die soziale Infrastruktur ist eine fachlich leistungsfähige sowie eine wirtschaftlich überlebensfähige Kinder und Jugendhilfelandchaft nach wie vor unerlässlich und von besonderer Wichtigkeit.

Die Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen und ihrer Eltern wird sich auf Grundlage des Demografischen Wandels in den nächsten Jahren massiv verändern. Weniger Kinder und Jugendliche bedeuten weniger Austauschmöglichkeiten. Probleme können nicht mehr im Rahmen von Familien- und Freundeskreis aufgefangen werden, da Erziehung von Kindern oftmals nicht mehr zur Lebenswirklichkeit vieler Menschen in unserem Land zählt. Eigene Erziehungserfahrungen werden seltener gemacht, die gesellschaftliche Kompetenz nimmt daher in diesem Bereich deutlich ab. Beratungsstellen und andere Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe werden hier zukünftig eine andere wichtige, zusätzlichere Rolle spielen müssen. Kinder und Jugendliche orientieren sich zudem in ihrem Sozialraum. Dort wo Kinderbetreuungs- und Schulstandorte zusammengelegt werden, verändert sich dieser Sozialraum. Fahrtzeiten nehmen zu, selbstbestimmte Zeiten nehmen ab. Dies führt zu einem

Magdeburg, 12.06.2009

veränderten Freizeitverhalten, dem sich die Kinder- und Jugendhilfe anpassen muss. Kinder und Jugendliche verlieren zudem zunehmend den Bezug zu ihrem Sozialraum/ Heimatort. Dies ist jedoch für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen z.B. im Rahmen von Mitverantwortung von besonderer Bedeutung. Geht der Zentralisierungsprozess in der Kinder- und Jugendhilfe insbesondere im ländlichen Raum weiter wie bisher, werden die Angebote von Kindern und Jugendlichen weniger wahrgenommen, da ihnen der Bezug zum Angebot fehlt.

Auf Grund des zu erwartenden Fachkräftemangels wird sich zudem der Aufwand im Bereich Personalgewinnung und Personalentwicklung vergrößern. Hinzu kommen die Veränderungen im Arbeitsfeld, die auch für erfahrene Arbeitnehmer/innen einen erhöhten Qualifizierungsbedarf mit sich bringen. Durch veränderte Strukturen (z.B. Reduzierung der Beratungsstellen) muss das verbleibende Personal Grundkenntnisse in den unterschiedlichsten Bereichen vorhalten, um Problemlagen zu erkennen und an die zuständigen Stellen weiter zu verweisen (bspw. Themenfeld der Kindeswohlgefährdung). Darüber hinaus werden Themen wie generationsübergreifende und interkulturelle Angebote zukünftig eine größere Rolle spielen. Die beschriebenen Tendenzen verlangen von den Mitarbeiter/innen eine hohe Flexibilität und eine große Motivation. Im Rahmen der Personalentwicklungen müssen daher Anerkennung und Wertschätzung in Zukunft eine viel größere Rolle als bisher spielen. Hierzu muss es auch freien Trägern möglich sein, die Möglichkeiten, die das Tarifrecht bietet, zu nutzen (z.B. vorzeitige Höherstufung des/der Arbeitnehmers/in bei entsprechender Leistung)

### **3) Aktuelle Personalsituation (Altersstruktur, Neueinstellungserfordernisse, mögliche Stellungsabbauinstrumente, Aus- und Weiterbildungsbedarfe)**

Die Alterstruktur wird sich zukünftig auch in der Kinder- und Jugendhilfe verändern. Die Erhöhung des Renteneintrittsalters sowie des sich abzeichnenden Fachkräftemangels werden die sich schon jetzt abzeichnende Überalterung bei den Trägern der Jugendhilfe noch verstärken. In Zukunft wird es deutlich schwerer werden, junges gut ausgebildetes Personal für den Bereich der Kinder und Jugendhilfe zu gewinnen. Es ist davon auszugehen, dass die

Magdeburg, 12.06.2009

Kinder- und Jugendhilfe hier in den nächsten Jahren verstärkt mit anderen Einrichtungen – nicht nur im sozialen Bereich – um gut ausgebildetes Personal konkurrieren wird.

**Landesverwaltung:** Im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit ist es in letzter Zeit gehäuft zu Stellenwechsel und Mitarbeiter/innenrotation gekommen. Es gibt Anzeichen einer Überbelastung der Mitarbeiter/innen z.B. bezüglich zeitnaher Bewilligung von Zuwendungen. Darüber hinaus kommunizierte das Landesjugendamt selbst mehrfach während der Sitzungen des LJHA z.B. am 04.03.2009 und 03.06.2009 die personellen Schwierigkeiten im eigenen Haus durch erhöhten Krankenstand. Berichte und Zuarbeiten können aus diesem Grund nicht wie vereinbart erfolgen, da es nach Aussage des Landesjugendamtes nicht möglich sei, das Arbeitspensum der sich im Krankenstand befindende Mitarbeiter/innen an die Kolleg/innen zu übergeben, weil diese durch eigene Tätigkeit weit mehr als ausgelastet seien.

**Freie Träger:** Die Besetzung von Personalstellen mit fachlich gut ausgebildetem Personal wird sich bei den freien Trägern mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit in den nächsten Jahren verschlechtern. Erste Anzeichen dafür werden bei der Besetzung der im Rahmen des ESF-Programms zur Verringerung von Schulversagen eingerichteten Stellen deutlich. Qualifiziertes Personal kann nicht oder eben nur erschwert für alle eingerichteten Stellen gefunden werden.

Die Stellen in der Kinder- und Jugendhilfe insbesondere bei freien Trägern sind für viele Fachkräfte auf Grund der von außen gesetzten Rahmenbedingungen unattraktiv. Sie zeichnen sich aus durch eine hohe Arbeitsbelastung, geringe Bezahlung, geringe Absicherung (Zeitverträge, Abhängigkeit von Zuwendungsgebern), zu knapp bemessene Beschäftigungseinheiten und Projektförderabhängigkeit.

Auf Grund der sich verändernden Anforderungen (siehe auch 1. und 2.) ist ein erhöhter Weiterbildungsbedarf gerade bei den Mitarbeiter/innen, die z.B. im Rahmen des Fachkräfteprogramms in der Fläche beschäftigt sind, absehbar. Eine Ausdünnung der Angebots- und Trägerlandschaft sowie der sozialen Netzwerke führt zudem zu einem erhöhten Vernetzungsaufwand.

Magdeburg, 12.06.2009

#### **4) Potentiale zur Leistungssteigerung und Motivation (Beförderungssituation, Auswirkung und Erfordernisse im Dienst- und Tarifrecht, Beteiligungsrechte, Führungskompetenz, Gendermainstream)**

**Freie Träger:** Die Motivation der bei den freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe tätigen Mitarbeiter/innen erscheint uns noch trotz der beschriebenen desolaten Situation sehr hoch. Dies ist unter anderem dem Umstand geschuldet, dass Mitarbeiter/innen in der Kinder- und Jugendarbeit über eine sehr hohe intrinsische Motivation verfügen.

Elemente der externen Anerkennung z.B. durch das Land Sachsen-Anhalt sind nicht vorhanden. Durch den Aufgabenzuwachs sowie den Rückgang der Fördermittel fühlen sich zudem viele Beschäftigte als „Feuerwehr“. Viele Mitarbeiter/innen können nur noch reagieren, nicht mehr agieren. Dies hat zur Folge, dass dringend nötige Innovationen nicht mehr oder nur noch sehr eingeschränkt stattfinden können. Der mit der Überbelastung verbundene Zeitdruck im „Alltagsgeschäft“ führt zudem dazu, dass viele Aufgaben nur sehr kurzfristig und teilweise für die handelnden Personen unbefriedigend erledigt werden können. Eine solche Arbeitsweise führt zu Frustrationserlebnissen und damit zur Demotivation.

Die Motivation zum Stellenwechsel innerhalb des Arbeitsfeldes ist zudem durch die Umstellung von BAT auf TV-L gering, da hiermit für die Mitarbeiter/innen oft finanzielle Verluste verbunden sind. Das neue Tarifrecht sieht zwar Regelungen vor, die es ermöglichen, Mitarbeiter/innen gemäß ihren Leistungen zu bezahlen (Einstieg in höhere Erfahrungsstufen, Anerkennung von Leistung und Weiterbildung durch flexiblen Stufenaufstieg), diese können jedoch auf Grund der Fördermittelabhängigkeit und Hoheit der Fördermittelgeber insbesondere des Landes und seiner Verwaltung selbst nicht zur Anwendung gebracht werden.

Insgesamt lässt sich zusammenfassen, dass die freie Jugendhilfe am Ende ihrer Leistungsfähigkeit ist. Insbesondere in den letzten Jahren ist es neben den ständigen Entwicklungen im Feld zu einem massivem Aufwuchs des Verwaltungs- und Dokumentationsaufwandes gekommen. Für die Mitarbeiter/innen bedeutet dies in der Regel permanentes Arbeiten an der Leistungsgrenze, viele Studien belegen, dass dies zu gravierenden gesundheitlichen Folgen führen kann.

Magdeburg, 12.06.2009

## 5) Sachliche Rahmenbedingungen (Materielle Ausstattung, Einsatz moderner Kommunikationstechnik)

– keine Ausführungen –

## 6) Effizienzreserven (Bürokratieabbau, Kommunalisierungs-, Auslagerungs- oder Zentralisierungspotential)

Der hohe administrative Arbeitsaufwand bei freien Trägern sowie bei der Landesverwaltung könnte durch den Abschluss von langfristigen Förderverträgen, wie in anderen Bereichen üblich, entgegengewirkt werden. Hiermit könnten verwaltungsintensive Maßnahmen wie jährliche Bewilligung oder vorläufige Haushaltsführung mit monatlichen Abschlagszahlen vermieden werden.

**Landesverwaltung:** Der Kinder- und Jugendring Sachsen-Anhalt e.V. weist auf die Zweigliedrigkeit des Landesjugendamtes bestehend aus Landesjugendhilfeausschuss und der Verwaltung des Landesjugendamt hin (§ 70 KJHG). Durch diese Zweigliedrigkeit soll zum einen der Trägerstruktur der Jugendhilfe Rechnung getragen werden, zum anderen wird so die Fachlichkeit des Landesjugendamtes durch die frühzeitige Einbeziehung und Partizipation der freien Träger unterstützt. Mit dem Landesjugendhilfeausschuss als fachliches Gremium, in dem freie und öffentliche Träger zusammenarbeiten, wurde seitens des Gesetzgebers bewusst eine Grundlage für eine bürgernahe Mitverantwortung und gute Qualität der Kinder- und Jugendhilfe gelegt. Der Kinder- und Jugendring Sachsen-Anhalt e.V. spricht sich daher für den Erhalt des Landesjugendamtes in seiner Zweigliedrigkeit als Garant für die Fachlichkeit der landesweiten Kinder- und Jugendhilfe und gegen eine Kommunalisierung bzw. Auslagerung aus.

## 7) Entwicklung der Pensionsansprüche

– keine Ausführungen –

Magdeburg, 12.06.2009

### **8) Bewertung der ressortspezifischen Ausstattung im Personalentwicklungskonzept und ggf. andere aktueller Gutachten**

**Landesverwaltung:** Wir möchten an dieser Stelle auf die kleine Anfrage (Kleine Anfrage – KA 5/6812) der Abgeordneten Eva von Anger, Jugendpolitische Sprecherin der Fraktion die Linke, vom 20.5.2009 zur Personalsituation des Landesjugendamtes verweisen.

In der Antwort bestätigt das Ministerium für Gesundheit und Soziales die vom Leiter des Landesjugendamtes gemachten Aussagen, dass es auf Grund von Personaleinsparungen und Personalabbau insbesondere bei Krankheitsfällen zu verlängerten Bearbeitungszeiten kommen kann. In Bezug auf den Personalbedarf berichtet das Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes, dass derzeit in den Referaten 601 bis 603 51 Mitarbeiter/innen beschäftigt sind. Die Landesregierung geht weiter davon aus, dass der bei Einführung insbesondere einer Vielzahl neuer Förderprogramme erhöhte Arbeitsanfall sich während deren Laufzeit reduzieren wird und dadurch Personalkapazitäten für andere Aufgaben freigesetzt werden. Daneben führen bedarfsgerechte Fortbildungen insbesondere für erstmals im Bereich des Landesjugendamtes eingesetzte Verstärkungskräfte zu größerer Handlungssicherheit und damit auch zügiger Fallbearbeitung.