

Impressum

Herausgeberin

Senatsverwaltung für Bildung,
Jugend und Familie
Bernhard-Weiß-Straße 6
10178 Berlin

www.berlin.de/sen/bjf

INHALT

Impressum 0

INHALT	1
1. EINLEITUNG: AUSGANGSPUNKT DES PROJEKTES	2
2.PERSONALSITUATION UND PERSONAL AUSSTATTUNG IM RSD	4
2.1. Orientierungswert für die Personalausstattung	4
2.2. Fluktuationsmonitoring.....	6
2.3. Fachtage	7
3. INFRASTRUKTURELLE AUSSTATTUNG	9
3.1. IT-Pauschale zur Verbesserung der technischen Ausstattung.....	9
3.2. Raumsituation und Raumbedarf in den RSD.....	10
4. PERSONALGEWINNUNG UND -ENTWICKLUNG	13
4.1. Das Jugendamt als Ausbildungsamt	14
4.2. Abfrage zum Personalmanagement in den Bezirken	17
4.3. Aus-, Fort- und Weiterbildung.....	20
4.4. Nachqualifizierung von Personal ohne Abschluss als Sozialarbeiterin und Sozialarbeiter	22
4.5. Vergütung	24
4.6. Einarbeitung und Einarbeitungskoordination.....	25
4.7. Fortbildung und Supervision	29
5. EXKURS - GESCHÄFTSPROZESSOPTIMIERUNG (GPO)	31
6. FAZIT & AUSBLICK	
GLOSSAR	34

1. Einleitung: Ausgangspunkt des Projektes

Vor dem Hintergrund der Herausforderung der wachsenden Stadt sind die Handlungsfähigkeit der Regionalen Sozialpädagogischen Dienste (RSD) in den Berliner Jugendämtern sowie gesamtstädtisch ausgerichtete Handlungsstrategien wesentliche Voraussetzung für eine bedarfsgerechte Aufgabenerfüllung im Kinderschutz und in den Hilfen zur Erziehung. Die Aufgaben der RSD umfassen insbesondere:

- Wahrnehmung des staatlichen Wächteramtes und damit Gewährleistung hoheitlicher Aufgaben im Kinderschutz;
- Planung, Bewilligung, Begleitung und Steuerung von Hilfen nach dem SGB VIII mit individuellem Rechtsanspruch;
- Sozialpädagogische Beratung von Kindern, Jugendlichen und Eltern;
- Unterstützung und Förderung von Familien gemäß SGB VIII;
- Mitwirkung im familiengerichtlichen Verfahren.

Die Qualität der Aufgabenwahrnehmung des RSD ist im Hinblick auf die Sicherstellung der Einzelfallsteuerung im Rahmen der Hilfeplanung und der strategischen Steuerung bei den individuellen Hilfen des SGB VIII sowohl für die Wirksamkeit der Hilfen als auch im Vorfeld zur Vermeidung von Hilfen zur Erziehung von zentraler Bedeutung.

Um die RSD bei der Erfüllung dieser für das Aufwachsen und den Schutz junger Menschen relevanten und herausfordernden Aufgaben zu unterstützen wurde das Projekt **zur Stärkung des Regionalen Sozialpädagogischen Dienstes in den Berliner Jugendämtern (kurz: RSD-Projekt)** initiiert.

Das RSD-Projekt wurde mit Zustimmung des Rats der Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern (RdB) gemäß der Projektvereinbarung vom 27.01.2020 als Teilprojekt in das gesamtstädtische Fach- und Finanzcontrolling Hilfen zur Erziehung (FFC HzE) eingebunden. Mit der Zielvereinbarung zwischen den Bezirksämtern, vertreten durch die Bürgermeisterinnen und Bürgermeister sowie die für Jugend zuständigen Bezirksstadträtinnen und Bezirksstadträte, außerdem den für Bildung und Finanzen

zuständigen Senatsverwaltungen, vertreten durch die jeweils zuständigen Staatssekretärinnen und Staatssekretären, begann das Projekt im Jahr 2020 unter der Leitung der beiden beteiligten Hauptverwaltungen.

Im Rahmen des Projektes wurden folgende übergreifenden Ziele zur Gewährleistung starker Regionaler Sozialpädagogischer Dienste (RSD) in den Berliner Jugendämtern vereinbart:

- Stärkung bzw. Weiterentwicklung der Organisation des öffentlichen Jugendhilfeträgers im Kontext des Regionalen Sozialpädagogischen Dienstes, insbesondere durch
 - die Erhöhung der Attraktivität des Berufsfeldes RSD, u. a. durch eine angemessene Bezahlung (Umsetzung des aktuellen Tarifvertrages) und gute Arbeitsbedingungen;
 - die Gewährleistung einer quantitativ und qualitativ angemessenen Personalausstattung des RSD zur Wahrnehmung seiner Aufgaben auf Basis eines zwischen den Vereinbarungspartnern abgestimmten fortschreibungsfähigen Personalbemessungsmodells (in Anlehnung und Präzisierung des im Eckpunktepapier benannten relevanten Orientierungsrahmen);
 - die Bereitstellung einer die Effektivität und Effizienz der Aufgabenwahrnehmung unterstützenden infrastrukturellen Ausstattung;
 - die Weiterentwicklung von Instrumenten, Ansätzen und Verfahren zur Personalgewinnung und Personalentwicklung.
- Weiterentwicklung u.a. der organisatorischen Voraussetzungen für eine effektive und effiziente fachliche und fiskalische Steuerung der Transferausgaben der HzE zur Reduzierung des Transferkostenanstieges bei den HzE (in Anlehnung an die Überlegungen der AG Steuerung der Sozialausgaben).

Zu Beginn des Projektes wurde eine Bestandsaufnahme in den Berliner Jugendämtern durchgeführt, um die aktuelle Situation in Bezug auf die Ziele zu erfassen. Aus den ermittelten Handlungsbedarfen gingen die geplanten und umgesetzten Maßnahmen hervor.

Das Projekt wurde von der Lenkungsgruppe des FFC HzE als besonderer und eigenständiger Auftrag wahrgenommen. Die Projektgruppe setzte sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, der Senatsverwaltung für Finanzen und den Leitungen der Jugendämter Mitte, Lichtenberg, Spandau und Friedrichshain-Kreuzberg zusammen.

Die Projektleitung für das RSD-Projekt wurde durch die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie und die Senatsverwaltung für Finanzen gemeinschaftlich wahrgenommen.

Mit dem RSD-Projekt konnten verschiedene Maßnahmen erfolgreich geplant und umgesetzt werden. Die Ergebnisse werden in der vorliegenden Projektdokumentation dargestellt. Das Projekt endete am 31.12.2022.

2. Personalsituation und Personalausstattung im RSD

Im RSD-Projekt wurden eine Reihe von Ergebnissen erzielt, die die Personalausstattung der RSD stabilisieren und verbessern sollen.

2.1. Orientierungswert für die Personalausstattung

Der im Rahmen des RSD-Projektes festgelegte Orientierungswert für die Personalausstattung im RSD berücksichtigt nicht-fallbezogene und fallbezogene Tätigkeiten des RSD. Konkret werden folgende Tätigkeitsfelder berücksichtigt:

- Nicht-fallbezogene Aufgaben, bspw. Beratungen.
 - Nicht-fallbezogene Aufgaben werden als Setzung im Berechnungsmodell des Orientierungswertes berücksichtigt. Pro 10.000 gewichtete Einwohnerinnen und Einwohner unter 21 Jahren werden nicht-fallbezogene Aufgaben im Volumen von 5,0 Vollzeitstellenäquivalenten (VZÄ) gesetzt.
- Fallbezogene Aufgaben:
 - Mitwirkung in familiengerichtlichen Verfahren;
 - Bearbeitung von Gefährdungseinschätzungen nach § 8a SGB VIII;
 - Bearbeitung von Leistungen gemäß der §§ 18.3, 19, 20, 21 SGB VIII, die Hilfe zur Erziehung gemäß §§ 27 ff. SGB VIII, die Hilfe für junge Volljährige gemäß § 41 SGB VIII sowie die Inobhutnahme von Kindern und Jugendlichen gemäß § 42 SGB VIII.

Fallbezogene Aufgaben werden im Berechnungsmodell mengenabhängig nach der Anzahl der Klienten berücksichtigt (bspw.: ein Klient mit einer Hilfe zur Erziehung = ein Fall; ein Klient mit einer

ambulanten und einer stationären Hilfe zur Erziehung = ein Fall; ein Klient mit einer Hilfe zur Erziehung und einer Gefährdungseinschätzung bzw. einer Mitwirkung in familiengerichtlichen Verfahren = zwei Fälle).

Für die fallbezogenen Aufgaben (d. h. ohne die nicht-fallbezogenen Tätigkeiten) liegt der Orientierungswert jahresdurchschnittlich bei rund 43 Fällen (Klienten) pro 1,0 VZÄ. Einschließlich der nicht-fallbezogenen Tätigkeiten liegt der Orientierungswert bei 1,0 VZÄ zu jahresdurchschnittlich 27 Klientinnen und Klienten inkl. Beratungsleistungen.

Dieser Orientierungswert ist zwischen den für Jugend und für Finanzen zuständigen Senatsverwaltungen, den Jugendamtsleiterinnen und Jugendamtsleitern sowie mit den Bezirksstadträtinnen und Bezirksstadträten geeint und wurde mit Beschluss Nr. R-1113/2021 am 24.06.2021 vom Rat der Bürgermeister zur Kenntnis genommen.

Mit diesem Orientierungswert liegt erstmalig ein zwischen den Beteiligten geeinter gesamtstädtischer und ressortübergreifender Orientierungsrahmen für die bezirksinterne Personalzumessung im RSD vor, der sämtliche fall- und nicht-fallbezogenen Tätigkeiten des RSD (inkl. der damit verbundenen Geschäftsprozesse) abbildet. Dieser wird seit 2020 jährlich zur Ermittlung herangezogen.

Der Orientierungswert gibt anhand des Fall-(Klienten)aufkommens Auskunft über den Umfang der erforderlichen personellen Ressourcen im RSD, bildet jedoch keine Grundlage im zentralen Zuweisungsverfahren. Die Entscheidung zur Ausgestaltung der personellen Ausstattung des RSD sowie der organisatorischen Aufgabenwahrnehmung im Rahmen der bereitgestellten Finanzierungsmittel verbleibt in den Bezirksämtern.

Nach Angaben der Bezirke betrug die Zahl der finanzierten Stellen zum Stichtag 31.12.2023 919,5 VZÄ. Von diesen waren zum selben Stichtag 763,8 VZÄ besetzt (entspricht bei rd. 23.400 monatsdurchschnittlichen Fällen einem VZÄ-Klienten-Wert von 1:27 bezogen auf die besetzten Stellen). Insofern stellt die Fachkräftegewinnung und -bindung einen Handlungsschwerpunkt dar. Zu diesem Zweck wurde im Rahmen des Projektes ein Fluktuationsmonitoring entwickelt.

2.2. Fluktuationsmonitoring

Zur Weiterentwicklung und Verbesserung von Maßnahmen der Personalgewinnung und Personalbindung wird seit Oktober 2020 ein Fluktuationsmonitoring für den RSD in den bezirklichen Jugendämtern durchgeführt. Dieses umfasst folgende Informationen:

- Bestandsaufnahme der aktuell Beschäftigten nach Dauer der Beschäftigung im jeweiligen RSD;
- Daten zur Berufserfahrung von hinzugekommenen Fachkräften;
- Gründe für Abgänge und Langzeitabwesenheiten.

Die erhobenen Daten werden durch die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (SenBJF) aufbereitet und in der Projektstruktur des gesamtstädtischen Fach- und Finanzcontrollings Hilfen zur Erziehung sowie der Gremienstruktur der öffentlichen Jugendhilfe gemeinsam mit den Jugendamtsleiterinnen und Jugendamtsleitern sowie mit den Bezirksstadträtinnen und Bezirksstadträten Jugend regelhaft beraten, um ggf. erforderliche Maßnahmen abzustimmen.

Im Lichte der Erfahrungen bis Ende 2021 wurde das Fluktuationsmonitoring im Jahr 2022 fortentwickelt und steht nunmehr ab 2023 zur Verfügung. Die Auswertungen werden nicht mehr anhand von kumulierten Angaben der Bezirke, sondern auf Basis von anonymisierten Einzeldatensätzen vorgenommen.

Die Ergebnisse der Fluktuationsanalyse für den Zeitraum von Januar bis Dezember 2021 lassen sich für die Bereiche Fluktuation, Abwesenheiten und Berufserfahrung wie folgt zusammenfassen:

- Innerhalb des Betrachtungszeitraums Januar bis Dezember 2021 lag die Zahl der Zugänge im RSD über den Abgängen; Insgesamt wurden rd. 13 Prozent der finanzierten Stellen innerhalb eines Jahres neu besetzt;
- Ein Drittel der Neuzugänge im RSD hat keine Berufserfahrung (Absolventinnen und Absolventen der Hochschule); es gibt einen hohen Bedarf an Anleitung und Einarbeitung;
- Der häufigste Grund für Kündigungen war der Wechsel in ein anderes Berliner Jugendamt, gefolgt von Altersrente/Pension. Bezogen auf die finanzierten Stellen verlassen monatlich 1 % bzw. 12 % pro Jahr den RSD.
- Im Jahresmittel 2021 waren rd. 12 Prozent der Beschäftigten (durchschnittlich 83 VZÄ pro Monat) aufgrund von Mutterschutz/Elternzeit, Langzeiterkrankung, Tätigkeitsverbote o.ä. nicht im Dienst.

- Über die Hälfte (55 %) der im RSD tätigen Personen sind erst seit 2018 oder kürzer im RSD beschäftigt. Demgegenüber arbeiten 45 Prozent der Beschäftigten seit mindestens 2017, bzw. 28 Prozent seit 2015 oder länger im RSD.

Die Fluktuation im RSD stellt hohe Herausforderungen z.B. an die Einarbeitung neuer Fachkräfte und den Wissenstransfer. Es werden Maßnahmen umgesetzt, um die Einarbeitung im RSD zu unterstützen. Siehe hierzu Kapitel 4.6.

2.3. Fachtage

Im Rahmen des RSD-Projektes wurden zwei Fachtage durchgeführt. An den Fachtagen nahmen Fach- und Führungskräfte aus den bezirklichen Jugendämtern, den bezirklichen Serviceeinheiten Personal, die für Jugend und für Finanzen zuständigen Senatsverwaltungen sowie das Sozialpädagogische Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg teil. Ziel der Fachtage war u.a. ein intensiver Austausch an den Schnittstellen der Fach- und Führungskräfte der verschiedenen Arbeitsbereiche. Aufbauend auf bereits im Projekt erreichter Ziele zum 1. Fachtag am 29.09.2021 (z.B. geeinter Orientierungswert, Pauschale Mittel für Fortbildung und Supervision, Zahlung einer IT-Pauschale) und die Vorstellung aufbereiteter Daten des gesamtstädtischen Fluktuationsmonitorings für den RSD sowie Ergebnissen einer gesamtstädtischen Abfrage zum Thema Personalmanagement (siehe hierzu Kapitel 4.2.) in den RSD wurden insbesondere beim 2. Fachtag am 14.09.2022 anhand von Beispielen guter Praxis gemeinsame Lösungsansätze diskutiert und förderliche Faktoren zur Dämpfung der Personalfuktuation eruiert.

Es wurden Maßnahmen erarbeitet, um die Personalsituation im RSD zu stabilisieren und qualifiziertes Fachpersonal halten zu können. Die Ergebnisse des Fachtages wurden in die regelhafte Gremienstruktur der öffentlichen Jugendhilfe im Land Berlin überwiesen, um eine Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen trotz Projektende zu realisieren. (mehr hierzu unter 6. Ausblick).

Der Bezirk Lichtenberg hat am 2. Fachtag das Best-Practice-Beispiel des 110% Modells vorgestellt und der Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg hat sein Projekt zur Diskussion gestellt, die Leitungsspanne in den Teams der RSD zu reduzieren.

Best-Practice-Beispiel „110 % - Modell“ aus dem Bezirk Lichtenberg als Instrument zum Umgang mit der Personalfluktuation im RSD

Die hohe Personalfluktuation im RSD ist eine wesentliche Herausforderung für die Personalorganisation der bezirklichen Jugendämter. Die Personalfluktuation in den RSD wurde gesamtstädtisch in den Jahren 2020 und 2021 anhand eines Fluktuationsmonitorings mit unterschiedlichen Kennzahlen überwacht und ausgewertet (siehe Kap. 2.2).

Das Ausscheiden einer Fachkraft aus dem RSD zieht einen Prozess der Stellenausschreibung und -besetzung sowie der nachfolgenden Einarbeitung und Fallübernahme (inkl. Vertretungsaufgaben innerhalb eines Teams) nach sich. Dies belastet die Arbeitssituation eines Teams und erfordert zudem ein gezieltes Wissensmanagement in den RSD-Teams, bezogen auf Erfahrungswissen, Fachwissen, Wissen über Strukturen und Abläufe sowie Kooperationspartner. Fluktuation verursacht somit eine quantitative und qualitative Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung.

Zentraler Gegenstand des 110%-Modells ist es, nicht erst mit dem Weggang einer Fachkraft die genannten Schritte für den Einsatz einer nachfolgenden Fachkraft zu beginnen, sondern in Erwartung einer durchschnittlichen Fluktuation bereits proaktiv die Einstellung und Einarbeitung der nachfolgenden Fachkräfte über eine strategische personelle Überausstattung zu steuern. Die strategische Überausstattung realisiert der Bezirk Lichtenberg im RSD mit der Einrichtung von „Beschäftigungspositionen“ (BePo), zusätzlich zu den regulär geplanten Stellen. Deren Finanzierung realisiert der Bezirk aus Personalmitteln, die aufgrund der Personalfluktuation bzw. vorhandenen Vakanzen sonst nicht verausgabt werden. Die Schaffung von Beschäftigungspositionen und auch die Einstellung von Fachkräften mit unbefristeten Arbeitsverträgen auf diesen BePos im Rahmen der bezirklichen Stellenwirtschaft ist aus der Sicht des Bezirkes Lichtenberg möglich und zulässig. Der Bezirk Lichtenberg steuert die BePos durch ein engmaschiges Stellenbesetzungscontrolling, sodass sie aus sonst nicht verbrauchten Personalmitteln des Bezirkes finanziert werden können. Da die Bezirke in den vergangenen Jahren jeweils in erheblichem Maß veranschlagte Personalmittel nicht ausgeschöpft haben, ist das finanzielle Risiko für die Bezirke nach Einschätzung des Bezirkes Lichtenberg als gering einzustufen.

Das 110%-Modell ist aus der Sicht des Bezirkes Lichtenberg ein geeignetes Instrument, um die Stellenbesetzung des RSD zu stabilisieren. Eine stabile Stellenbesetzung ist die zentrale Voraussetzung zur Gewährleistung einer effektiven und effizienten Transferausgabensteuerung.

Best-Practice-Beispiel aus dem Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg: Reduzierung der Leitungsspanne in den Teams des RSD

Als ein weiteres Best-Practice-Bespiel zum Umgang mit der Personalfuktuation und verbesserten Einarbeitung sowie Anleitung von Fachkräften im RSD berichtet der Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg auf dem 2. Fachtag zu seinem Projekt, die Leitungsspanne in den Teams des RSD zu reduzieren.

Für den RSD im Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg wird folgende Leitungsspanne angestrebt, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Regionalen Sozialpädagogischen Dienst des Bezirks Friedrichshain-Kreuzberg eng in der Einzelfallarbeit, Steuerung des Hilfeplanverfahrens und im Kinderschutzverfahren unterstützen zu können und die notwendigen Führungsaufgaben im Kontext der Transferausgabensteuerung in guter Qualität erfüllen zu können:

- eine Leitungsspanne von 1:10 für die Ebene der Team-/Gruppenleitung (Für eine Teamgröße von 10 VZÄ ist eine Leitungskraft Vollzeit erforderlich)
- Für die übergeordnete sozialräumliche Organisationsebene der Regionalleitung eines sozialpädagogischen Dienstes wird eine Leitungsspanne von 1:25 empfohlen. (Für einen RSD mit 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine Leitungskraft als RSD Leitung erforderlich)

3. Infrastrukturelle Ausstattung

Um die RSD darin zu stärken, ihre Aufgaben noch effektiver und effizienter zu erfüllen und damit die Steuerungsfähigkeit der RSD zu stabilisieren und zu verbessern, war ein zentrales Ziel des RSD-Projekts eine zeitgemäße Ausstattung bereitzustellen.

3.1. IT-Pauschale zur Verbesserung der technischen Ausstattung

Allen zwölf Bezirken wurden einmalig und zweckgebunden Mittel für die Ausstattung in den RSD mit mobilen Arbeitsgeräten zusätzlich zum bestehenden allgemeinen Bezirksbudget zur Verbesserung der technischen Ausstattung zur Verfügung gestellt. Das Finanzierungskonzept sah vor, dass jedem Bezirk einmalig (bezogen auf die Organisationsstruktur des RSD bis zum 31.12.2019) 938,40 € je

finanzierter VZÄ (insgesamt 844.560 €) für mobile Endgeräte zur Verfügung gestellt werden. Im Sinne dieser Mittelbemessung wurden folgende Mittel für die Bezirke bereitgestellt:

Bezirke	VZÄ (finanziert)	Mittel für Hardware 938,40 Euro je finanziertes VZÄ
Mitte	90	84.456 €
Friedrichshain-Kreuzberg	79	74.134 €
Pankow	86	80.702 €
Charlottenburg-Wilmersdorf	65	60.996 €
Spandau	69	64.750 €
Steglitz-Zehlendorf	54	50.674 €
Tempelhof-Schöneberg	85	79.764 €
Neukölln	88	82.579 €
Treptow-Köpenick	56	52.550 €
Marzahn-Hellersdorf	86	80.702 €
Lichtenberg	75	70.380 €
Reinickendorf	67	62.873 €
Summe	900	844.560 €

Die Finanzierung erfolgte hierbei im Rahmen der Basiskorrektur in 2020. Die Inanspruchnahme der Pauschale erfolgte nach Verausgabung der regulären bezirklichen Haushaltsmittel (Zulassung zusätzlicher Ausgaben in Erwartung der Basiskorrektur erst nach Ausschöpfung der regulären Ansätze in den einschlägigen Haushaltstiteln). Entsprechend der unterschiedlichen Ausgangspositionen der Jugendämter ergaben sich unterschiedliche Ausschöpfungsquoten.

3.2. Raumsituation und Raumbedarf in den RSD

Die Arbeit der Fachkräfte in den RSD ist geprägt vom Mix an unterschiedlichen Gesprächsformaten und Verwaltungsarbeit am PC. Gespräche sind sozialpädagogische Beratungsgespräche mit einzelnen Kindern, Jugendlichen oder Elternpersonen, Gespräche mit Familien oder Fachkräften anderer Institutionen sowie größere Gesprächsrunden etwa bei Hilfeplangesprächen. Dabei ist aufgrund der sensiblen Themen, die mit den Adressatinnen und Adressaten besprochen werden, ein vertrauliches Gesprächssetting geboten. Zur RSD-Arbeit gehört darüber hinaus zwingend kollegiale Beratung und die Arbeit in Co- und Teamzusammenhängen. Schließlich gibt es in den RSD Praktikantinnen und Praktikanten, dual Studierende, Werksstudierende, Stipendiatinnen und Stipendiaten.

Darüber hinaus gibt es Termine außerhalb des Jugendamts wie z.B. Hausbesuche, Besuche in Einrichtungen, Schulen oder Termine vor dem Familiengericht.

Für diese vielfältigen Aufgaben und fachlichen Erfordernissen ist eine sachgerechte Ausstattung mit geeigneten Räumen unabdingbar. Wenn dies nicht gegeben ist, leidet die fachliche Arbeit und die Akzeptanz der Fachkräfte. Deshalb war eine angemessene Standardsetzung für die notwendige Raumausstattung ein Thema des RSD-Projekts.

Dabei geht es um weit mehr als um die bekannte Diskussion um den Anspruch auf Einzelbüros. Es geht - auch unter den Bedingungen von Anteilen mobiler Arbeit - um innovative Lösungen, aber eben immer um ausreichende Raumkapazitäten. Dabei war sich die Projektgruppe bewusst, dass angesichts vorhandener Dienstgebäude und Raumzuschnitte keine Patentrezepte vorgegeben werden können, sondern ein Maßstab zur Bemessung notwendiger Raumkapazitäten erforderlich ist.

Der folgende Fachstandard für die Ermittlung notwendiger Raumkapazitäten wurde in die Projektgruppe eingebracht:

Das Kinder- und Jugendhilferecht betont durchgängig die Subjektstellung der Betroffenen/ Beteiligten und stärkt deren Position und Partizipation als gleichberechtigte Partner und Partnerinnen. Das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) hebt diese rechtlichen Ansprüche auf Beteiligung nochmals hervor und geht damit weit über die klassischen Anhörungsverfahren des SGB X hinaus.

Es ist zwingende Aufgabe des Regionalen Sozialpädagogischen Dienstes (RSD) Kinder, Jugendliche und deren Familien entsprechend festgelegter fachlicher Standards der Jugendhilfe, wie in der AV Kinderschutz und in der AV Hilfeplanung konkretisiert, zu beraten und zu unterstützen. Die aktive Mitwirkung des beauftragten Trägers ist ebenfalls gesetzlich vorgeschrieben und nicht verzichtbar.

Zur Sicherung der Strukturqualität entsprechend den gesetzlichen Vorgaben sind zur Erfüllung der Leistungspflichten nach SGB VIII in den RSD

- Vertrauensschutz für anvertraute Sozialdaten
- Partizipation von Familien
- Einbeziehung mehrerer Fachkräfte und
- Beteiligung der freien Jugendhilfe im leistungsrechtlichen Dreiecksverhältnis erforderlich.

In der Praxis bedeutet dies, dass pro sozialpädagogischer Fachkraft (Vollzeit) durchschnittlich 6 Gespräche (bis zu 1,5 Stunden) mit Familien und Fachkräften wöchentlich geführt werden müssen. Es ergibt sich je Sozialarbeiterin und Sozialarbeiter ein Stundenkontingent von $6 \times 1,5 \text{ Std.} = 9 \text{ Std.}$ je Woche für den Besprechungsraum. 4 Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter können sich bei optimaler Zeitplanung einen Raum teilen, dieser ist damit an 36 Stunden je Woche ausgelastet.

Aufgrund verbesserter IT-Ausstattung sind alternative Arbeitsmodelle wie „Mobiles Arbeiten“ (in den Dienstgebäuden und / oder im Homeoffice) auch in den RSD gängige Praxis geworden. Dadurch sind effektivere Raumnutzungen vorrangig für Tätigkeiten wie Aktenführung, Dokumentation und Fallverwaltung (wie z. B. Fallbearbeitung im Fachverfahren SoPart, Verfassen von Hilfeplänen und weiteren Dokumenten) möglich. Voraussetzung ist, dass für die mobilen Arbeitsplätze die erforderliche IT-Ausstattung bereitgestellt bzw. vorhanden ist.

Unabhängig vom Prozess der Aktenführung, Dokumentation und Fallverwaltung und der Möglichkeit des „Mobilen Arbeitens“ ist auch das Vorhalten von Beratungsräumen für die fachlich erforderlichen Hilfeplan- und Beratungsgespräche in diversen fachlichen Zusammenhängen weiterhin unabdingbar.

Neben Büroräumen müssen deshalb Beratungsräume in ausreichender Größe und Anzahl mit familiengerechter Ausstattung praktikabel zur Verfügung stehen, um die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen.

Zur Wahrung des Sozialdatenschutzes (SGB VIII, viertes Kapitel, insbesondere § 65 SGB VIII), wie auch im Rahmen der fachlichen Erfordernisse ist es in der Regel nicht möglich, dass Beratungsräume gleichzeitig doppelt genutzt werden.

Diese über den reinen Büroraumbedarf hinausgehenden Bedarfe müssen der Raumplanung und Belegung zugrunde gelegt werden.

10 qm Büroraum + 6 qm Besprechungsraum (24 qm / 4 Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter)

4. Personalgewinnung und -entwicklung

Überlegungen zu Fragen der Personalgewinnung und -entwicklung in den einzelnen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe werden in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie kontinuierlich angestellt, dementsprechend auch bereits vor dem Start des RSD-Projektes. Bei der Konzipierung von Maßnahmen wird dabei in allen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe eine vergleichbare Zielstruktur hinterlegt. Diese Ziele sind:

- Interesse für den Beruf wecken
- Zugänge zur Ausbildung öffnen
- Praxis unterstützen
- Zugänge zum Berufsfeld öffnen
- Beruf(-sfeld) attraktiver machen
- Werbung/Öffentlichkeitsarbeit.

Die Maßnahmenstruktur zur Fachkräftegewinnung wurde im Rahmen des Projektes weiterentwickelt. In der Projektvereinbarung sind die Ziele zur Personalgewinnung und -entwicklung wie folgt formuliert:

- die Weiterentwicklung von Instrumenten, Ansätzen und Verfahren zur Personalgewinnung und Personalentwicklung
- die Erhöhung der Attraktivität des Berufsfeldes RSD, u. a. durch eine angemessene Bezahlung (Umsetzung des aktuellen Tarifvertrages) und gute Arbeitsbedingungen

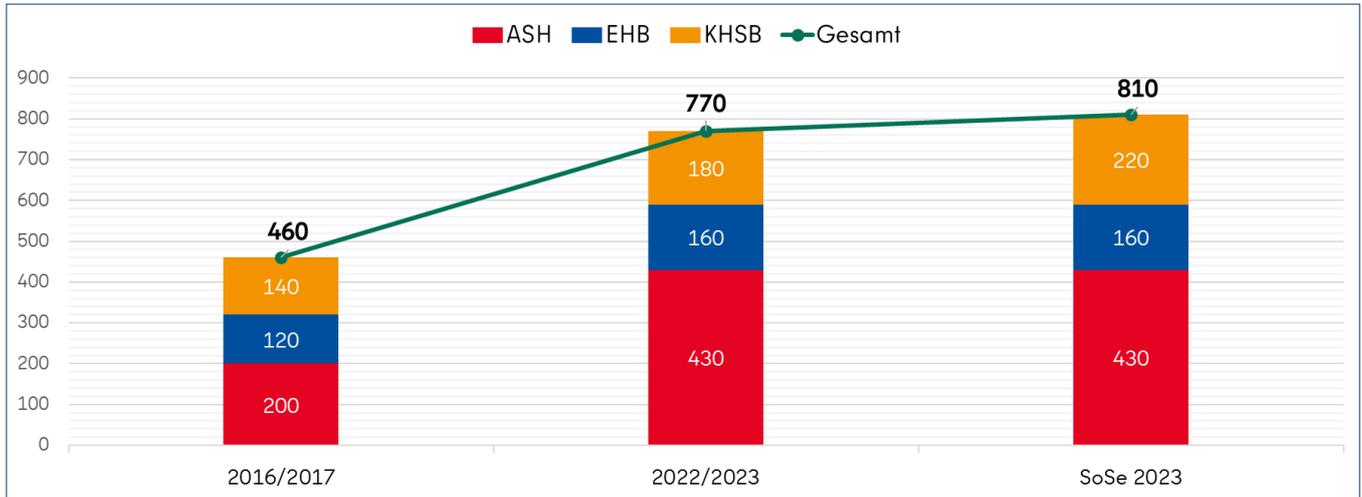
Sich daraus ergebende Empfehlungen oder Standardsetzungen sind in den jeweiligen Unterkapiteln formuliert.

4.1. Das Jugendamt als Ausbildungsamt

Aktuelle Entwicklungen in der Ausbildung in der Sozialen Arbeit

Eine essenzielle Maßnahme zur Personalgewinnung ist die Ausbildung von Fachkräften, für die RSD insbesondere von staatlich anerkannten Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen. Hier wurden landesseitig erhebliche Anstrengungen unternommen.

Die Studienplatzkapazitäten in den Bachelor-Studiengängen Soziale Arbeit wurden deutlich aufgestockt. An den Hochschulen des SAGE-Verbundes ist eine Erhöhung der Studienplatzkapazitäten von 460 (2016/17) um 67% auf aktuell 770 (810 ab 2022/23) Studieneingangsplätzen/Jahr (siehe untenstehende Abbildung.) zu konstatieren. Ergänzt werden diese von einem Angebot an Hochschulen in privater Trägerschaft mit Hauptsitz in Berlin im Umfang von etwa 430 Studienplätzen jährlich. Somit werden jährlich mehr Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen ausgebildet, die auch in den RSD einmünden können.



Aufwuchs Studienplätze Soziale Arbeit an den SAGE-Hochschulen

Die finanziellen Rahmenbedingungen während der Absolvierung von im B.A.-Studium der Sozialen Arbeit vorgesehenen Pflichtpraktika wurden deutlich verbessert. Die Praktikumsrichtlinie (RS IV Nr. 56/2020 SenFin) wurde mit Wirkung zum 01.08.2020 u.a. auf Studierende der Sozialen Arbeit ausgeweitet und sieht eine Aufwandsentschädigung i. H. v. 400 €/Monat vor, wenn Pflichtpraktika in der unmittelbaren Landesverwaltung durchgeführt werden.

Neu etabliert wurden duale Studienformate. Hierbei sind die Studierenden während des Studiums bei einem Anstellungsträger beschäftigt. Das Zahlen eines monatlichen Studienentgeltes i.H. V. 1400 € brutto an die dual Studierenden erfolgt gem. der Richtlinie für duale Studiengänge (RS IV Nr. 59/2019 SenFin). Die beiden Lernorte Hochschule und Praxis sind dabei eng miteinander verzahnt und kooperieren miteinander. Auf Initiative der bezirklichen Jugendämter und in Kooperation mit diesen wurde 2018/19 zunächst pilothaft ein dualer B.A.-Studiengang Soziale Arbeit mit Schwerpunkt Kinder- und Jugendhilfe an der Hochschule für angewandte Pädagogik (HSaP) konzipiert und eingerichtet. Seit Wintersemester 2019/20 wird dieser Studiengang als Regelangebot geführt. Der generalistische Studiengang sieht eine Regelstudienzeit von 7 Semestern vor; von den 210 ECTS-CP werden 30 auf den Schwerpunkt aufgewendet. Mit Stand August 2022 haben 5 Personen den Studiengang erfolgreich abgeschlossen; 109 Personen studieren diesen, 65 davon sind in den bezirklichen Jugendämtern angestellt.

Ab dem Sommersemester 2023 wird ein weiteres duales Studienangebot aufgelegt. Die Katholische Hochschule Sozialwesen Berlin (KHSB) startet in Kooperation mit der Senatsverwaltung für Finanzen einen siebensemestrigen Bachelor-Studiengang Soziale Arbeit mit 40 Plätzen. Die Finanzierung erfolgt als Pilot zunächst für drei Jahre, anschließend soll eine Entscheidung über die Übernahme in die Regelfinanzierung erfolgen. Als Praxisstellen sind verschiedene Dienststellen der Berliner Landesverwaltung vorgesehen, beispielsweise die Sozialen Dienste der Justiz, der Sozial-, der Gesundheits- und Jugendämter.

Als weitere Personalgewinnungsmaßnahme wurde ein Stipendium für Studierende im B.A.-Studiengang Soziale Arbeit mit Bindung an die Arbeit im öffentlichen Dienst erprobt. Diese Initiative von der Senatsverwaltung für Finanzen galt zunächst ausschließlich für Erstsemester der Alice Salomon Hochschule Berlin (ASH) und wurde später auf alle Semester und alle SAGE-Hochschulen ausgeweitet. Insgesamt wurden 54 Stipendien vergeben, erste Absolventinnen und Absolventen sind als Fachkräfte in den RSD eingemündet. Das Stipendienprogramm läuft zugunsten der oben beschriebenen dualen Studienangebote aus.

Um die Ausbildungsqualität zu sichern, wurden zwischen dem Senator für Finanzen, dem Hauptpersonalrat für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten und der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin in 2019 die Rahmendienstvereinbarung Ausbildung (RDV AusbBLN) geschlossen. Darin sind u.a. die zentralen Rahmenbedingungen, die Organisation und die

Kommunikationsstrukturen im Kontext Ausbildung definiert. In den RSD gelten diese insbesondere für dual Studierende und Studierende in Pflichtpraktika.

Positionierung der AG Struktur- und Zukunftssicherung des RSD – Jugendamt als Ausbildungsamt

Auf dem zweiten Fachtag im Rahmen des Projektes am 14.09.2022 brachten Vertreterinnen der AG Struktur- und Zukunftssicherung das Selbstverständnis der Jugendämter als Ausbildungsämter ein. Sie verdeutlichten dabei die Herausforderung, personelle Ressourcen in eine qualitativ hochwertige Ausbildung von Studierenden zu investieren. Gleichwohl sei dieser Aufwand notwendig, da durch eine gut begleitete Praxiserfahrung perspektivisch neue Kolleginnen und Kollegen gewonnen und gebunden werden können, die dann bereits über eine RSD- und bezirksinterne Expertise verfügen.

Die Vertreterinnen der AG Struktur- und Zukunftssicherung wiesen auf das deutlich erweiterte Spektrum an Ausbildungsaktivitäten der Jugendämter hin, z.B. bezüglich der Zielgruppen:

- Werkstudierende
- Stipendiatinnen und Stipendiaten
- Praktikantinnen und Praktikanten im Präsenzstudium (Praxissemester)
- Praktikantinnen und Praktikanten im Anerkennungsjahr aus anderen Bundesländern
- dual Studierende

Die AG rechnete zudem exemplarisch den zeitlichen Bedarf für Anleitung und Begleitung während der Ausbildung hoch – es wird von 66 Stunden/Monat pro auszubildender Person ausgegangen, die durch den RSD im Rahmen von Vorgesprächen, Auswertungen, Anleitung, Feedbackgesprächen etc. übernommen werden. Daraus leitete die AG folgende Handlungsempfehlungen ab:

- Erarbeitung eines gesamtstädtischen Konzeptes für die Ausbildung in den bezirklichen Jugendämtern
- Einrichtung einer Ausbildungscoordination (1 VZÄ/Bezirk)

Mit der Umsetzung dieser Arbeitspakete wurde die AG Ausbildung und Berufseinmündung (ehem. AG Praxiskoordination) im IV. Quartal 2022 beauftragt. Die Ergebnisse werden erst nach Veröffentlichung dieser Projektdokumentation vorliegen.

4.2. Abfrage zum Personalmanagement in den Bezirken

Im Rahmen des RSD-Projektes wurde eine umfassende Befragung der bezirklichen Jugendämter zu ihrem Personalmanagement durchgeführt. Ziel war es, die unterschiedlichen Ausgangssituationen in den Bezirken zu erfassen und gute Praxis sichtbar zu machen.

Die Befragung erfolgte im Juni 2021 mittels eines digitalen Fragebogens zu folgenden Themenschwerpunkten:

- Aus-, Fort- und Weiterbildung,
- Einarbeitung,
- Personalgewinnung und -bindung
- Organisationsstruktur und Geschäftsprozesse.

Es gab Rückmeldungen aller zwölf bezirklichen Jugendämter. Zudem erfolgten Auswertungen eingereicherter Konzepte und Organigramme der Bezirke sowie einer ergänzenden Befragung zu Fortbildungsangeboten am Sozialpädagogischen Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB) und an der Verwaltungsakademie Berlin (VAk).

Mit dieser Abfrage wurde erstmalig eine landesweite, systematische Datenlage zu dieser Thematik geschaffen, deren Ergebnisse unter verschiedenen Aspekten und zu unterschiedlichen Anlässen im weiteren Projektverlauf einbezogen wurden. So wurden ausgewählte Ergebnissen im Rahmen der Fachtage vorgestellt und mit den jeweiligen Tagungsdokumentationen auch den bezirklichen Verantwortlichen zur weiteren Nutzung bereitgestellt.

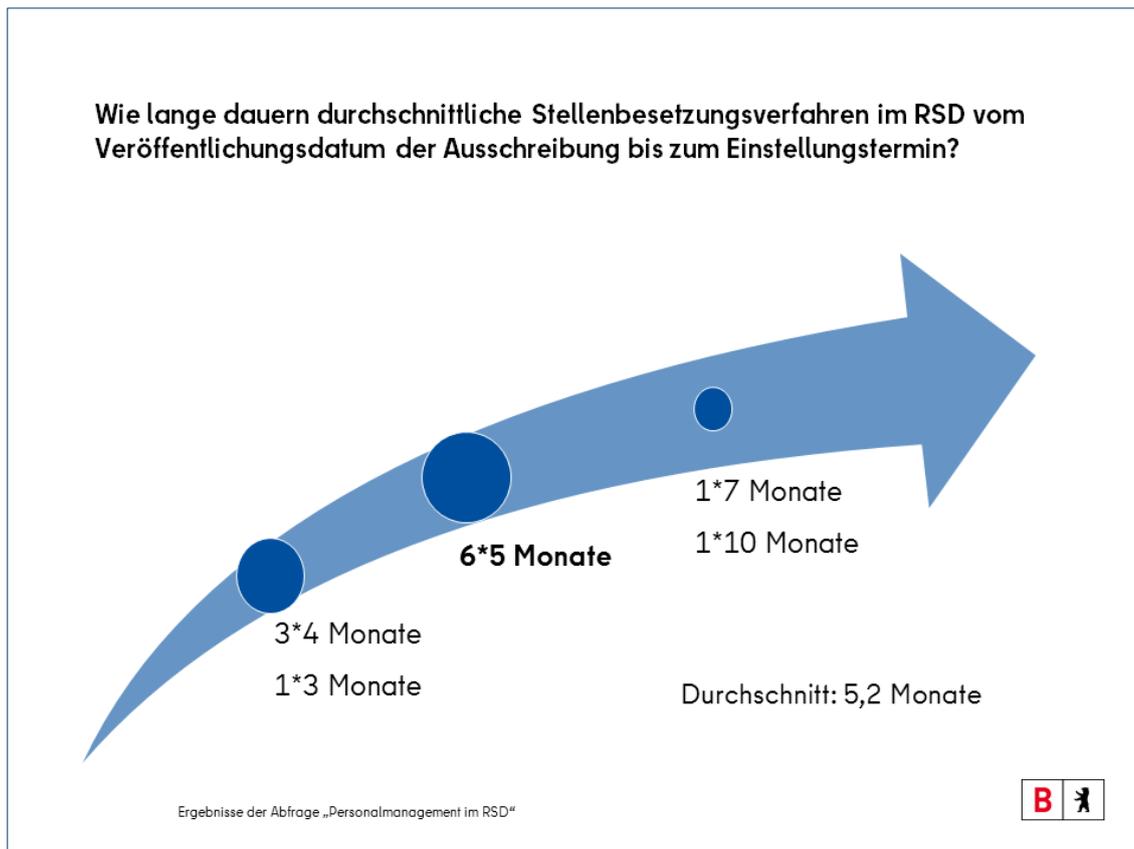
Eine Auswahl dieser Ergebnisse sind auch in diese Projektdokumentation eingebettet und dabei thematisch den jeweiligen Themenschwerpunkten zugeordnet.

Im Folgenden sind zentrale Ergebnisse der Abfrage zu den Themen

- Recruiting/Personalgewinnung
- Personalentwicklung und -bindung

abgebildet.

Personalgewinnung

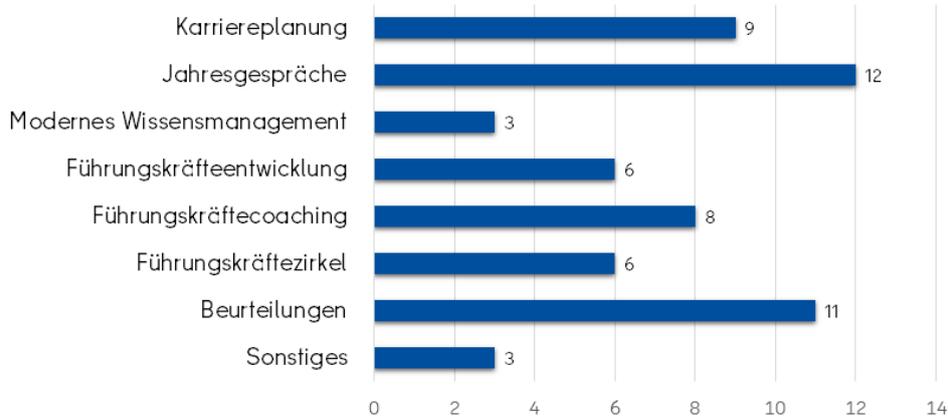


Auf die Frage, wobei und durch wen die Bezirke Unterstützungsbedarf bei der Personalgewinnung im Land Berlin sehen, wurden „Politik“, „SenBJF“, „SenFin“, „Senatsverwaltung“, „Personalabteilung des Bezirksamts“ sowie „Jugendamt“ benannt. Die Bezirke haben in Form von Freitextantworten auf verschiedene konkrete Unterstützungsmöglichkeiten in den Bereichen Personalbemessung, Verkürzung von Verfahren durch Muster-BAKs, Personalgewinnungsmaßnahmen und Ansprache von potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern, Verbesserung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber im Land Berlin hingewiesen.

Im Rahmen der Abfrage wurden die bezirklichen Jugendämter zudem um eine Bewertung der Zusammenarbeit zwischen Jugendamt und der Serviceeinheit Personal des Bezirks gebeten. Die Antworten entlang der vorgegebenen Skala zwischen 1 (sehr schlecht) und 5 (sehr gut) ergaben einen Mittelwert von 3,0. Die Angaben waren allerdings sehr unterschiedlich ausgeprägt, so dass sich hier insgesamt ein eher ambivalentes Bild ergab. Als mögliche Optimierungsvorschläge für die Zusammenarbeit zwischen dem Jugendamt und der bezirklichen Servicestelle Personal wurden unter anderem klare Verfahrensabsprachen, Verbesserungen der personellen Ausstattung der Personalstellen, Erleichterung bei der Erstellung von BAKs und eine Verkürzung von Verfahren z.B. durch digitale Beteiligung genannt.

Personal entwickeln und halten

Welche Personalentwicklungsinstrumente werden genutzt?



Sonstiges:

Hospitationen

Arbeitsplatzwechsel auf Zeit

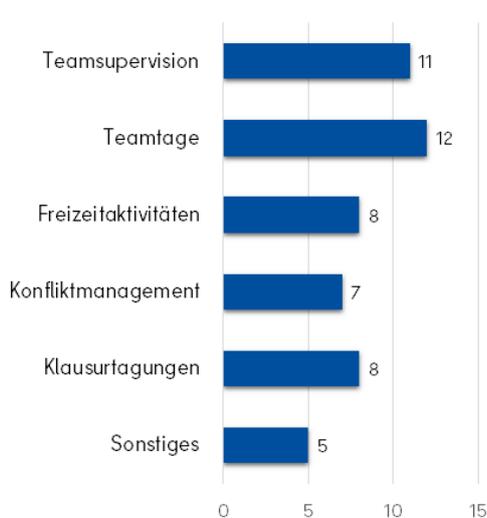
Akademie Jugendamt zur Durchführung von Inhouse-Schulungen
Orientierungsgespräche im Rahmen der Einarbeitung

Ergebnisse der Abfrage „Personalmanagement im RSD“



Personalentwicklung und -bindung

Mit welchen Maßnahmen fördern Sie die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden in den Regionen (Teambuilding)?



Nennungen unter „Sonstiges“:

- Betriebsausflüge (2) und Teamdienstreisen zu anderen LJÄ
- **Veranstaltungsformate:** Sommerfest, Jugendamtsfest/ Jugendamtstag, Gesundheitstag, Willkommensveranstaltungen, Versammlungen (4)
- Austauschformate, Beteiligungsmöglichkeiten für Mitarbeitende, „Forum Jugendamt“
- Kollegiale Beratung, Co-Arbeit, Sonderaufgabenverteilung innerhalb des Teams
- Teamrituale zu Geburtstagen
- **gemeinsame Fortbildungen/** Inhouse-Schulungen (3)
- Teamentwicklungsberatung

Ergebnisse der Abfrage „Personalmanagement im RSD“



Gibt es ein Anerkennungssystem für hohe Leistungsbereitschaft im Bezirk und wenn Ja, was beinhaltet es?

Ja 11

Nein 2

Die 11 bejahenden Bezirke (1 Doppelnennung) konkretisieren ihre Anerkennungssysteme wie folgt:

- In **10 Bezirken** gibt es **monetäre Anerkennungen** von Leistungen durch Prämienvereinbarungen/Leistungszulagen etc., sowohl für einzelne als auch Teams bei der Übernahme von Zusatzaufgaben. Ein Bezirk gibt an, dass es eine solche DV Prämienregelung zwar gebe, in diesem Jahr aber vermutlich keine Mittel zur Verfügung stehen.
- 1 Bezirk nennt **vorzeitige Stufenaufstiege** als Anerkennungsinstrument.
- 1 Bezirk nennt die **Gewährung zusätzlicher freier Tage** bei der Übernahme von Zusatzaufgaben.
- 3 Bezirke benennen **Wertschätzung** durch verbales Feedback, ein wertschätzendes Miteinander, die Möglichkeit sich an Prozessen zu beteiligen, Wertschätzung durch „Jugendamtsfest, Tombola, kleine Aufmerksamkeiten“.

Ergebnisse der Abfrage „Personalmanagement im RSD“



4.3. Aus-, Fort- und Weiterbildung

Die im Rahmen des RSD-Projektes durchgeführte Befragung der bezirklichen Jugendämter zu ihrem Personalmanagement thematisierte auch die Fort- und Weiterbildung. Dazu wurden die Verwaltungsakademie Berlin (VAK) als zentrale Aus- und Fortbildungseinrichtung der öffentlichen Verwaltung des Landes Berlin und das Sozialpädagogische Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB) befragt. Im Mittelpunkt der Erhebung standen folgende Aspekte:

- Bedarfskommunikation mit den Bezirken,
- Angebotsportfolio für RSD-Leistungen und
- Angebote für RSD-Fach- und Führungskräfte.

Ziele & Ergebnis:

Anhand der Auswertung der Befragung zum bezirklichen Personalmanagement konnten, neben der Bestätigung etablierter Strukturen der Zusammenarbeit zwischen dem SFBB und den bezirklichen RSD, folgende Empfehlungen generiert werden:

- Dialogprozess zwischen beiden Landesfortbildungsinstituten SFBB und VAK

Im Rahmen des RSD-Projektes wurde ein Dialogprozess zwischen beiden Landesfortbildungsinstituten SFBB und VAK initiiert. Im Prozess sollen die ressourcenorientierte Abstimmung und ein Abgleich des landesweiten Angebotes für Fach- und Führungskräfte der RSD erfolgen. Mögliche Parallelstrukturen können so vermieden werden. Diese Zusammenarbeit wird die landesweiten Schnittstellen zum Thema „Führungskräfteentwicklung RSD“ zwischen SFBB und VAK qualitativ und quantitativ stärken. Ein erstes Treffen fand im Dezember 2022 statt.

- Jährliche Erhebung von Fort- und Weiterbildungsbedarfen der Führungskräfte der RSD

Zur Stärkung einer zielgerichteten Führungskräfteentwicklung in den RSD erfolgte im Anschluss an die Befragung eine Bedarfsermittlung zwischen dem SFBB und der Runde der Leitungen der bezirklichen Berliner Jugendämter. Hier wurden die spezifischen Bedarfe für die Führungskräfte insbesondere der RSD ermittelt.

Empfehlung: Jährliche gezielte Abfrage, Entwicklung und Evaluation gemeinsamer Zielvorstellungen (SFBB und Jug AL) zur zielgerichteten Fortbildung der Führungskräfte. Dieses Verfahren kann zur bezirksübergreifenden Führungskräfteentwicklung beitragen. Mögliche Zielstellungen sollen dann auch mit der VAK abgestimmt werden.

Erarbeitung gemeinsamer Schwerpunktthemen für die Fort- und Weiterbildung und somit die Kompetenzentwicklung von Führungskräften in den RSD in 2023/2024

Dabei wurden folgende Führungskräfte-Kompetenzen fokussiert:

Konkrete Kompetenzen:

- Kenntnisse zu Datenqualität und Auswertungsmöglichkeiten im Kontext der Wirkungsevaluation
- Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen im spezifischen Kontext der sozialpädagogischen Hilfestellung
- Methoden und Instrumente im Personalmanagement

Grundsätzliche Kompetenzen:

- Umgang mit Fluktuation und Einarbeitung als permanente Herausforderung
- Handlungsfragen
- Sozialmanagement als spezifische Aufgabe
- Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten in den RSD, Führungskräftenachwuchs

Für die dargestellten Kompetenzen werden spezifische Veranstaltungsangebote konzeptioniert und / oder diese Fragestellungen in den bestehenden Angeboten des SFBB, wie das etablierte Netzwerk der Regionalleitungen und auch Regionalteamleitungen, thematisiert. Zusätzlich werden diese Schwerpunkte in Fachtagen mit den Führungskräften der RSD reflektiert und weiterentwickelt.

Insgesamt trägt das SFBB mit seinen Angeboten für Fach- und Führungskräfte der RSD aktiv zur Umsetzung der Projektziele bei. Insbesondere die Weiterentwicklung von Instrumenten, Ansätzen und Verfahren zur Personalgewinnung und Personalentwicklung und die Erhöhung der Attraktivität des Berufsfeldes RSD, kann durch die weiterführende enge Zusammenarbeit zwischen den bezirklichen RSD und dem SFBB unterstützt werden.

4.4. Nachqualifizierung von Personal ohne Abschluss als Sozialarbeiterin und Sozialarbeiter

Der Personenkreis der RSD-Mitarbeitenden wird durch Einstellung von Personen ohne Abschluss als Sozialarbeiterin und Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagogin und Sozialpädagoge in einigen Bezirken heterogener. Durch die unterschiedlichen Berufsabschlüsse und -erfahrungen bestehen bei Mitarbeitenden aus verwandten Berufsgruppen individuelle Bedarfe zur Nachqualifizierung. In diesem Zusammenhang formulieren einige Bezirke bei Einstellung von Personen ohne Abschluss als Sozialarbeiterin und Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagogin und Sozialpädagoge Fortbildungsaufgaben als Bedingung, um eine Gleichstellung im tarifrechtlichen Sinne zu erlangen.

Seitens der Bezirke wurde im Rahmen des RSD-Projektes ein Dialogprozess angeregt, Wunsch war die Prüfung und Erörterung möglicher Qualifizierungsmaßnahmen für diesen Personenkreis. Initiiert von der Senatsjugendverwaltung wurden die drei SAGE-Hochschulen sowie ausgewählte Jugendämter eingeladen. Es erfolgten drei digitale Sitzungen.

Welche konkreten Optimierungsvorschläge hinsichtlich Stellenbesetzungsverfahrens haben Sie? Es sollte ... geben.

- 6 Bezirke geben an, es sollte **Dauerausschreibungen** geben
 - Pankow berichtet:
„Das Jugendamt nutzt seit vielen Jahren eine Dauerausschreibung im RSD, durch die das Verfahren erheblich verschlankt und beschleunigt werden konnte.“
- **Bezirksübergreifende Ausschreibungen** werden nur von einem Bezirk (Treptow-Köpenick) vorgeschlagen
- Darüber hinaus wurden u.a. folgende Optimierungsvorschläge eingebracht:
Initiativbewerbungsverfahren
Straffung von Verfahren
Verkürzung von Beteiligungsverfahren bei Personalrat und Frauen-/Schwerbehindertenvertretung
Abschaffung von befristeten Stellen, da es zu wenig Interessierte hierfür gibt.

Ergebnisse der Abfrage „Personalmanagement im RSD“



Um den Bedarf zu konkretisieren, erfolgte zunächst eine Abfrage bei den Bezirken mittels eines Kurzfragebogens. Diese erfolgte im Juni 2022 und wurde von allen zwölf Jugendämtern beantwortet. Zur inhaltlichen Bedarfseinschätzung für eine mögliche Qualifizierungsmaßnahme wurde zudem die AG Praxiskoordination mittels eines Onlinetools (padlet) befragt.

Folgende Ergebnisse konnten ermittelt werden: Insgesamt 7 Bezirke nutzen die Möglichkeit, Personal mit verwandten Berufsabschlüssen einzustellen, ein Bezirk gab an, dies zu beabsichtigen. Zu den als



verwandt berücksichtigten Berufsgruppen zählten u. a. Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftler, Diplom-Pädagoginnen und Diplom-Pädagogen

sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen. Die übrigen vier Bezirke gaben an, auch zukünftig keine Nutzung des Quereinstiegs zu planen.

Im Ergebnis der Abfrage wurde ermittelt, dass landesweit Personal mit verwandten Berufsabschlüssen nur in geringer Zahl beschäftigt wird und dies keine landesweite Qualifizierungsmaßnahme rechtfertigt. Im Prozess wurde daher im Konsens der o.g. Beteiligten entschieden, dass Zugänge zu bestehenden Möglichkeiten zur Nachqualifizierung transparent gemacht werden sollen. Dabei soll

insbesondere auf die bestehende Möglichkeit der Gasthörendenschaft an den SAGE-Hochschulen aufmerksam und das entsprechende Verfahren transparent gemacht werden.

Die jeweiligen Antragverfahren für eine Gasthörendenschaft sowie Hinweise, wie eine bedarfsgerechte Auswahl an geeigneten Lehrveranstaltungen erfolgen kann, wurden in einem an die Jugendamtsleitungen adressierten Infoblatt abgebildet. Dieses wurde den Jugendamtsleitungen im Februar 2023 im Rahmen einer Sitzung der AG BÖJ zur Verfügung gestellt. Es wurde im Rahmen des Prozesses verabredet, nach einem Jahr (voraussichtlich im 1. Quartal 2024) mit den an diesem Prozess Beteiligten zur Evaluation dieses Vorgehens in einem digitalen Treffen zusammenzukommen.

4.5. Vergütung

Auch eine angemessene Vergütung der verantwortungsvollen Tätigkeit in den RSD ist ein wesentliches Element, um gut qualifiziertes Personal zu gewinnen und langfristig zu binden. Innerhalb der Projektlaufzeit konnte erreicht werden, dass im Ergebnis der Tarifrunde zum TV-L in 2019 die Vergütungsstruktur auch für die RSD-Mitarbeitenden verbessert wurde. Mit Wirkung zum Januar 2020 wurden für den Sozial- und Erziehungsdienst - in Adaption des TVöD-VKA - die S-Klassen eingeführt, womit die Benachteiligung gegenüber Beschäftigten im Geltungsbereich des TVöD beendet wurde.

Tarifentgelt brutto	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
TV-L S 14 Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben und Entscheidungen im Rahmen des Kinderschutzes (Stand 2019)	3.368,38 €	3.653,36 €	3.946,38 €	4.244,45 €	4.574,04 €	4.804,73 €
TVL-E 9 FG 1 i.V.m. Protokollnr. 2 „mit schwierigen Aufgaben + Garantenstellung“ (Stand 2018)	2.975,84 €	3.255,62 €	3.398,50 €	3.786,15 €	4.109,16 €	4.167,41 €
TV-L E 9 FG 1 „mit schwierigen Aufgaben“ (Stand 2018)	2.873,49 €	3.153,27 €	3.296,15 €	3.683,80 €	4.006,81 €	4.065,06 €
TV-L E9 FG 2 (Stand 2018)	2.852,24 €	3.132,02 €	3.274,90 €	3.662,55 €	3.985,56 €	4.043,81 €
TV-L E9 (Grundgehalt, Stand 2018)	2.749,89 €	3.029,67 €	3.172,55 €	3.560,20 €	3.883,21 €	3.941,46 €

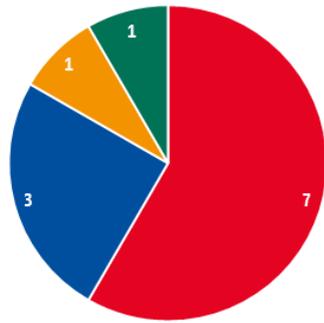
Quelle: jeweiliger Tarifrechner <https://oeffentlicher-dienst.info/tv-l>

4.6. Einarbeitung und Einarbeitungskoordination

Die sorgfältige Einarbeitung neuer Mitarbeitenden ist ein zentrales Instrument zur Personalbindung. Der anhaltende Personalbedarf in Verbindung mit der bestehenden Fluktuation (vgl. Kap. 3.2) führt dazu, dass in den RSD stetig neue Fachkräfte eingestellt und eingearbeitet werden. Die Fluktuationsanalyse zeigt zudem, dass zunehmend Personal ohne umfassendere Berufserfahrung und/oder Absolventinnen und Absolventen direkt im Anschluss an das Studium eingestellt werden. Um die neuen Kolleginnen und Kollegen auf die komplexen Aufgabenstellungen in den RSD vorzubereiten, ein gutes „Ankommen“ im Arbeitsfeld und im Team zu gewährleisten und somit einen Ausstieg aufgrund von Überforderung zu vermeiden, ist eine gute fachliche Begleitung während der Berufseinmündungsphase essentiell.

Im Rahmen der Abfrage zum Personalmanagement wurden auch bezirkliche Strukturen und Maßnahmen zur Einarbeitung erfragt. Auch die Ausgestaltung der Stelle für die Einarbeitungskoordination wurde eruiert. Ergänzend wurden bezirksspezifische Einarbeitungskonzepte, die über das gesamtstädtische Konzept hinausgehen, von 6 Bezirken eingereicht und anschließend inhaltlich verglichen. In allen eingereichten Konzepten wird Bezug auf das landesweite Rahmenkonzept für die Einarbeitung neuer Fachkräfte in den RSD genommen. Häufig genutzte Instrumente in den bezirklichen Konzepten sind u.a. Hospitationen, Checklisten, Willkommensmappen und -veranstaltungen, Austauschformate, Fortbildungen und Supervision. Einzelne Maßnahmen wurden als Gute-Praxis-Beispiele beim Fachtag in 2021 vorgestellt.

Wie sind die 0,5 VZÄ für die Einarbeitungskoordination in Ihrem Bezirk organisatorisch umgesetzt?



- eine Dienstkraft (mit zusätzlichen Aufgaben)
- eine Dienstkraft (Teilzeit)
- Verteilung auf mehrere Dienstkräfte
- n.n.

Ergebnisse der Abfrage „Personalmanagement im RSD“



Welche Aufgaben obliegen der Einarbeitungskoordination?

- 10* **Netzwerkarbeit** zum Thema Einarbeitung (intern/überbezirklich)
- 9* Weiterentwicklung und Überprüfung von **Qualitätsstandards/** des bezirklichen **Einarbeitungskonzepts**
- 8* Erarbeitung und Aktualisierung von Instrumenten (**Leiffäden, Arbeitshilfen**)
- 8* **Ansprechperson** für Mentorinnen und Mentoren
- 6* Organisation von **Hospitationen**
- 7* sonstiges

Wie lange dauert i.d.R. die Einarbeitung?

- Durchschnitt: 8 Monate
- **Min. 5 Monate** in Treptow-Köpenick und Lichtenberg
- **Max. 12 Monate** in Friedrichshain-Kreuzberg und Charlottenburg-Wilmersdorf.
- Häufigste Nennung (4 Bezirke): 6 Monate

Die Dauer der Einarbeitung variiert je nach Kenntnisstand und Vorerfahrung der neuen Kolleginnen und Kollegen stark.

Bitte wählen Sie die Dauer der Einarbeitung gestaffelt nach Häufigkeit aus.

häufigste Dauer	zweithäufigste Dauer	seltenste Dauer
5* 3-6 Monate	6* 3-6 Monate	7* bis zu 3 Monate
5* 6-12 Monate	4* 6-12 Monate	3* 6-12 Monate
2* bis zu drei Monate	1* bis zu drei Monate	

Ergebnisse der Abfrage „Personalmanagement im RSD“



Nach welchen Kriterien werden die Mentorinnen und Mentoren ausgewählt?

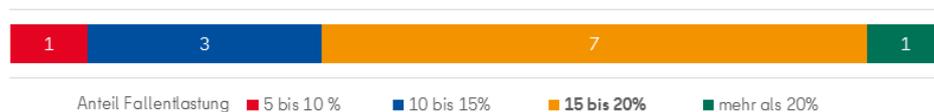
- Alle 12 Bezirke nannten als Kriterium **Berufserfahrung** als Auswahlkriterium,
- 11 Bezirke nannten zusätzlich das **Interesse** an einer Mentor*innentätigkeit,
- 2 Bezirke nutzen ein Rotationsprinzip.
- Als sonstige Kriterien für die Auswahl als Mentor/in wurden aufgeführt:
 - Aufgabenübernahme als Einarbeitungs-Mentor/in als Instrument für die Personalentwicklung und Anerkennung
 - Bereitschaft der anleitenden Personen
 - Persönliche Eignung

Zudem merkten 2 Bezirke an, dass die Auswahl stark von den Möglichkeiten des Teams abhängig sei und es **zu wenig erfahrene Sozialarbeiter/innen** gäbe, die diese Aufgabe übernehmen können.

Ergebnisse der Abfrage „Personalmanagement im RSD“



Wieviel Fallentlastung (bei den einarbeitenden Sozialarbeitenden) ist aus Ihrer Sicht für die Einarbeitung pro neuer Fachkraft notwendig?



Wie lange sind die Mentorinnen und Mentoren in der Regel im RSD beschäftigt, bevor sie diese Aufgabe übernehmen?

10 Nennungen: 1,5 bis 2 Jahre Berufserfahrung
4 Nennungen: mehr als 2 Jahre Berufserfahrung
3 Nennungen: 1 bis 1,5 Jahre Berufserfahrung

Die Bezirke wählten hier teilweise mehr als eine Antwortoption, so dass die Antwortsumme >12 ist.

Ergebnisse der Abfrage „Personalmanagement im RSD“



Im Projektverlauf wurden maßgebliche Entwicklungen im Bereich Einarbeitung angestoßen und werden umgesetzt.

Das landesweite Rahmenkonzept für die Einarbeitung neuer Fachkräfte in den RSD wurde 2021 vom Netzwerk Einarbeitungskoordination aktualisiert und umfassend überarbeitet, ebenso der darauf aufbauende Leitfaden für die Einarbeitung. Die Federführung für die Moderation und Ergebnisdokumentation oblag in beiden Fällen dem Sozialpädagogischen Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB).

Rahmenkonzept Einarbeitung:

https://sfbb.berlin-brandenburg.de/sixcms/media.php/6454/SFB_B_Rahmenkonzept_%20Einarbeitung_RSD%2006-2021.pdf



Leitfaden Einarbeitung:

<https://sfbb.berlin-brandenburg.de/sixcms/media.php/6454/Einarbeitungsleitfaden-mit-Anlagen.pdf>



Besonderes Augenmerk wurde auf die weitere Etablierung der bezirklichen Einarbeitungskoordination RSD gelegt. Die Einarbeitungskoordination RSD ist für die „zielgerechte Gestaltung, Durchführung und Steuerung der Einarbeitungsphase neuer Fachkräfte verantwortlich“ (vgl. Einarbeitungskonzept, 2021, S. 13). Die inhaltliche Ausgestaltung und die organisationale Verankerung im Detail werden in den Bezirken auf die jeweiligen Bedarfe zugeschnitten.

Aufgrund der anhaltend hohen Fluktuation und der damit einhergehenden hohen Zahlen der (parallel stattfindenden) Einarbeitungen in den RSD wurde im Rahmen des Projektes die Weiterentwicklung und Erweiterung der Einarbeitungskoordination in den bezirklichen Jugendämtern ermöglicht. In Absprache zwischen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie und den 12 Berliner Bezirken wurden die Stellen (Sozialarbeiter/in, Sozialpädagogin/-pädagoge, S 15) und Mittel für 6 VZÄ Einarbeitungskoordination (0,5 VZÄ pro Bezirk), die bisher im Stellenplan für den Doppelhaushalt 2022/2023 des SFBB (Kapitel 1051) berücksichtigt waren, in die bezirklichen Haushalte abgeschichtet. Darüber hinaus konnten im Rahmen der Sitzung der AG Ressourcensteuerung vom 02.06.2022 weitere 6 VZÄ für die Einarbeitungskoordination in Abstimmung mit der Senatsverwaltung für Finanzen und den Steuerungsdiensten der Bezirke mit dem Haushaltsjahr 2023 eingerichtet

werden, um die Einarbeitung in den RSD gezielt zu stärken. Damit stehen pro Bezirk 1 VZÄ für die Einarbeitung im Jugendamt zur Verfügung.

Um auf die aktuellen Bedarfe bei der fachlichen Einarbeitung zu reagieren, wurde das Fortbildungsangebot „Neu im RSD“ des SFBB erweitert und modularisiert. Ergänzend dazu wurden neue Fortbildungsformate für die Zielgruppe der einarbeitenden Mentorinnen und Mentoren konzipiert und als fester Bestandteil in das SFBB-Programm aufgenommen. Ein weiterführender Bedarf im Kontext der Berufseinmündung im RSD ist die Arbeit mit einer Digitalen Lernumgebung als Bestandteil eines Blended Learning-Konzeptes für die einsteigenden Fachkräfte im RSD. Unterschiedliche Lernzugänge und zugängliches Material können eine dialogische und effektive Kompetenzentwicklung im sozialen Bereich unterstützen.

So sind die Zielgruppe der neuen Fachkräfte, dual Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten, Mentorinnen und Mentoren und Teamleitungen im Kontext der Einarbeitung breiter und nachhaltiger, nicht nur im Rahmen der Wissensvermittlung zu erreichen. Weiterhin unterstützt die Arbeit mit einer digitalen Lernumgebung die überbezirkliche Zusammenarbeit und das Einbinden der Führungskräfte in diesen Prozess.

Die Vermittlung einer allgemeinen bezirksübergreifenden Fachwissensbasis und die Verlinkung zu Verfahrensinformationen der SenBJF kann so effektiv und effizient und vor allem nutzendenfreundlich gestaltet werden.

fachliche Standardsetzung:

- Aufstockung der Einarbeitungskoordination RSD von 0,5 auf 1 VZÄ/Bezirk

4.7. Fortbildung und Supervision

Den bezirklichen Jugendämtern wurden ab 01.01.2020 zweckgebunden Mittel für Fortbildung und Supervision zusätzlich zum bestehenden allgemeinen Bezirksbudget zur Verfügung gestellt. Das Finanzierungskonzept sieht vor, dass jedem Bezirk bezogen auf den Stichtag 31. Dezember 2019 jährlich 500 € für jede finanzierte Fachkraft (VZÄ) im RSD (Maximalbetrag 450.000 €) für Supervision bzw. Fortbildung zur Verfügung gestellt werden. In den Jahren 2020 und 2021 erfolgte die Finanzierung im Rahmen der Basiskorrektur, ab dem Jahr 2022 werden die Mittel für Supervision/Fortbildung in der Globalsummenzuweisung berücksichtigt.

Bezirke	VZÄ (finanziert)	Mittel für Supervision 500 Euro je finanziertes VZÄ
Mitte	90	45.000 €
Friedrichshain-Kreuzberg	79	39.500 €
Pankow	86	43.000 €
Charlottenburg-Wilmersdorf	65	32.500 €
Spandau	69	34.500 €
Steglitz-Zehlendorf	54	27.000 €
Tempelhof-Schöneberg	85	42.500 €
Neukölln	88	44.000 €
Treptow-Köpenick	56	28.000 €
Marzahn-Hellersdorf	86	43.000 €
Lichtenberg	75	37.500 €
Reinickendorf	67	33.500 €
Summe	900	450.000 €

Die Inanspruchnahme der Pauschalen erfolgt erst nach Verausgabung der regulären bezirklichen Haushaltsmittel (Zulassung zusätzlicher Ausgaben in Erwartung der Basiskorrektur erst nach Ausschöpfung der regulären Ansätze in den einschlägigen Haushaltsmitteln). Entsprechend der unterschiedlichen Ausgangspositionen der Jugendämter ergeben sich unterschiedliche Ausschöpfungsquoten.

5. Exkurs

Geschäftsprozessoptimierung (GPO) in den drei ausgewählten Jugendämtern Marzahn-Hellersdorf, Friedrichshain-Kreuzberg und Reinickendorf

Mit dem Konsolidierungskonzept für die Jahre 2017-2020 (RN 18/0382) hat sich der Bezirk Marzahn-Hellersdorf u.a. dazu verpflichtet, eine externe Evaluierung der Geschäftsprozesse im Jugendamt im Hinblick auf eine Reduzierung der Transferkostenentwicklung der HzE vorzunehmen.

Als Benchmark erklärten sich die Bezirke Friedrichshain-Kreuzberg und Reinickendorf bereit.

Ziele und Ergebnis:

Das Projekt „GPO Jugendämter“ startete im 1. Quartal 2019 und wurde mit einem abschließenden Bericht im November 2020 beendet. Projektbeteiligte waren die drei o.g. Bezirke, außerdem die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie und die Senatsverwaltung für Finanzen. Auf der Grundlage einer Dokumentenanalyse sowie zahlreicher strukturierter Interviews - durchgeführt von dem externen Dienstleister IMTB Consulting GmbH - wurden zentrale Handlungsempfehlungen in den Bereichen Personalverfügbarkeit, Zentralisierung von Aufgaben und einheitliches Controllingssystem und -verständnis sowie weitere Maßnahmen herausgearbeitet.

Der Abschlussbericht wurde als Arbeitspapier und Handlungsmuster von den Projektbeteiligten aufgenommen. Um keine Doppelstrukturen aufzubauen, wurden die Handlungs- und Maßnahmeempfehlungen in „Cluster“ sortiert und in bereits bestehende Projekt- bzw. Gremienstrukturen zur weiteren Bearbeitung und Umsetzung überwiesen. Im Rahmen des RSD-Projektes wurde daraus resultierend das Cluster „Personal“ mit den Maßnahmeempfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsplatzausstattung, der Bereitstellung von mobilen Geräten, der Stärkung des Wissensmanagements, der Förderung der „Bleibekultur“ in den RSD, der Fortbildungs- und Qualifizierungsvereinbarungen, der Aufgabentrennung zwischen Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen und Geschäftsstellen in den RSD, der Prüfung der Eingruppierungen, dem Optimieren von Einstellungsverfahren, dem Aufbau einer zentralen Ausbildungsstelle bzw. einem Ausbildungsjugendamt und der Stärkung des Berufsbildes der RSD bearbeitet.

6. Fazit & Ausblick

Das RSD-Projekt hatte das Ziel, die Handlungsfähigkeit der RSD zu verbessern und den Herausforderungen im Rahmen der bedarfsgerechten Erfüllung der Aufgaben des öffentlichen Jugendhilfeträgers nachhaltig zu begegnen.

Die im Rahmen des Projekts umgesetzten Maßnahmen und Strategien haben zu einer Aufwertung des Berufsfelds RSD, zur Stärkung der Handlungsfähigkeit und Weiterentwicklung der Organisation des öffentlichen Jugendhilfeträgers geführt.

Die Sicherstellung einer angemessenen Personalausstattung und die Bereitstellung einer unterstützenden infrastrukturellen Ausstattung für die Aufgabenwahrnehmung sind dabei als Teil eines Prozesses zu sehen, an dem auch nach Beendigung des RSD-Projekts kontinuierlich weitergearbeitet werden muss. Neben der Evaluation der erzielten Ergebnisse und Lösungsansätze wird die Dämpfung der Personalfuktuation auch in der Zeit nach dem Projekt eine wichtige Querschnittsaufgabe sein.

Im Ergebnis hat das RSD-Projekt erfolgreich dazu beigetragen, die Stärkung der Regionalen Sozialpädagogischen Dienste in Berlin durch die gemeinsame Projektumsetzung der bezirklichen Jugendämter, der Senatsverwaltung für Finanzen, der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie und des SFBB zu erreichen. Die Einzelmaßnahmen des Projekts, wie

- die tarifliche Eingruppierung in die Entgeltgruppe S14 für den RSD,
- der Orientierungswert für die bezirksinterne Personalzumessung,
- die Stärkung der Einarbeitungsphase (je 1,0 VZÄ pro Bezirk),
- die Stärkung der Fortbildung und Supervision für den RSD durch die Bereitstellung zusätzlicher jährlicher Mittel,
- die Einführung eines strukturierten Einarbeitungskonzeptes,
- die technische Ausstattung
- die Empfehlung zum Raumbedarf in den RSD und
- die Einführung eines Fluktuationsmonitorings

sind in dieser Dokumentation neben weiteren Umsetzungen ausführlich dargelegt.

Die aus dem RSD-Projekt hervorgegangene Maßnahmen und Aufgaben werden weiterhin in der Besprechungsstruktur der Berliner öffentlichen Jugendhilfe angesiedelt sein, um eine Fortsetzung der Arbeit zur Stärkung der RSD zu gewährleisten.

Der Umgang mit der Personalfluktuation im RSD und der Fachkräftemangel wird als eine zentrale Herausforderung für die Personalorganisation des RSD in den kommenden Jahren bestehen bleiben. Vor diesem Hintergrund benötigt es regelhafte Instrumente, um die Auswirkungen von Vakanzen und Fluktuation auf die Organisation des RSD reduzieren zu können. Im Projektverlauf wurden hierzu auf dem 2. Fachtag zwei Best-Practice-Beispiele vorgestellt: Das 110%-Modell aus Lichtenberg und das Projekt aus Friedrichshain-Kreuzberg, die Leitungsspanne in den Teams des RSD zu reduzieren. Die Umsetzung der Modelle bedeutet jeweils eine bezirkliche Prioritätensetzung zugunsten des RSD, die im Rahmen der bezirklichen Haushaltsplanaufstellung zu diskutieren sind.

Mit der Stärkung der Regionalen Sozialpädagogischen Dienste wurde auch die Weiterentwicklung der organisatorischen Voraussetzungen für eine effektive und effiziente fachliche und fiskalische Steuerung der Transferausgaben der HzE intendiert, um eine Reduzierung des Transferkostenanstieges bei den HzE zu erreichen.

Ab dem Haushaltsjahr 2021 war eine deutliche Dämpfung des Transferkostenanstieges im HzE-Bereich im Vergleich zu den Vorjahren zu verzeichnen. Für das Jahr 2022 ist mit 2,98 % Wachstum der relevanten Altersgruppe 0- bis unter 21-Jährigen gegenüber dem Vorjahr ein großer Zuwachs in dieser Bevölkerungsgruppe zu beobachten. 2022 stiegen die Transferausgaben im HzE-Bereich um 1,16 %, damit liegt der Kostenanstieg - wie im Vorjahr - unterhalb des Bevölkerungswachstums.

Weitere Maßnahmen und Projekte zur Weiterentwicklung einer effektiven und effizienten fachlichen und fiskalischen Steuerung der Transferausgaben der HzE werden in der Projektstruktur des Fach- und Finanzcontrollings HzE beraten. Das Fach- und Finanzcontrolling Hilfen zur Erziehung ist das zentrale Steuerungsgremium zwischen der Senatsverwaltung für Finanzen, den Vertreterinnen und Vertretern der Bezirke und der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie. In diesem Gremium werden kontinuierlich weitere Maßnahmen und Projekte veranlasst.

Glossar

AG BÖJ In der Arbeitsgemeinschaft Berliner öffentliche Jugendhilfe sind die zwölf Jugendamtsdirektorinnen und Jugendamtsdirektoren der Berliner Bezirksämter, die Leitungen der Abteilungen Jugend und Kinderschutz, Familie und frühkindliche Bildung sowie die Leiterinnen und Leiter der Fachreferate der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie vertreten.

BePo Beschäftigungspositionen (BePo) sind Stellen zur Erfüllung von nicht auf Dauer vorgesehenen Aufgaben und im Stellenplan mit einem Wegfallvermerk versehen.

Besprechungsstruktur der Berliner öffentlichen Jugendhilfe

Die Senatsjugendverwaltung und die zwölf Berliner Bezirksjugendämter stehen in einer Vielzahl von Themen und unterschiedlichen Projekten in einer systematischen Zusammenarbeit. Um die Vielzahl der Vorgänge und die Komplexität dieser Kooperation zu steuern und die notwendige Transparenz zu ermöglichen, wurden verbindliche Strukturen von Gremien bzw. Bearbeitungsformaten vereinbart, geordnet in 4 Themenfelder und zwei Querschnittsthemen. Neben dauerhaft angelegten regelmäßigen Arbeitsgruppen gibt es auch verschiedene zeitweilige Kooperationsformate.

ECTS-CP Creditpoints gem. des European Credit Transfer and Accumulation System: Die sog. Creditpoints errechnen sich aus dem geschätzten Arbeitspensum für die Studierenden, das für den Abschluss eines Moduls erforderlich ist.

EGH Leistungen der Eingliederungshilfe sollen Menschen mit einer Behinderung oder von Behinderung bedrohten Menschen helfen, die Folgen ihrer Behinderung zu mildern und sich in die Gesellschaft einzugliedern. Sie sind primär im Sozialgesetzbuch IX geregelt und erstrecken sich auf soziale Teilhabe, Teilhabe am Arbeitsleben und an Bildung sowie auf medizinische Rehabilitation. Leistungen für Kinder und Jugendliche mit seelischer Behinderung sind im § 35a SGB VIII geregelt.

FamG Das Jugendamt unterstützt das Familiengericht bei allen Maßnahmen, die die Sorge für die Person von Kindern und Jugendlichen betreffen. Das Jugendamt informiert das Familiengericht über eine mögliche Gefährdung des Kindeswohls, sofern es die Gefährdung nicht anderweitig abwenden kann.

G/On-Stick Ermöglichen einen geprüften und identitätsbasierten Online-Zugang zu zentralen Applikationen und virtualisierten Desktops, ohne einen tatsächlichen Zugang ins LAN aufzubauen.

KLR Die Kosten-Leistungs-Rechnung bildet gemeinsam mit den Ergebnissen der Haushaltswirtschaft des vorletzten Haushaltsjahres die Grundlage für die Ermittlung der Globalsummen der Bezirke. Die den Bezirken übermittelten Globalsummen bestehen aus Teilsummen für Personalausgaben, für konsumtive Sachausgaben und für Investitionen.

RdB Der Rat der Bürgermeister (RdB) besteht aus dem Regierenden Bürgermeister, dem Bürgermeister und der Bürgermeisterin sowie den zwölf Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeistern. Die Mitglieder des Senats können mit beratender Stimme an den Sitzungen teilnehmen oder Beauftragte

entsenden. Der RdB wird vom Regierenden Bürgermeister als seinem Vorsitzenden regelmäßig mindestens einmal monatlich einberufen. Er nimmt zu grundsätzlichen Fragen der Verwaltung und Gesetzgebung vor der Beschlussfassung durch den Senat Stellung. Er kann Verwaltungshandeln anregen und dem Senat Vorschläge für Gesetze, Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften machen, soweit der Aufgabenbereich der Bezirksverwaltungen betroffen ist.

- Regionalleitung** Leitungskräfte auf Ebene regionaler Zuschnitte der RSD in den Bezirken. Die Bezeichnung sowie der Aufgabenumfang können variieren.
- RSD** Regionale Sozialpädagogische Dienste (RSD) sind die Basisdienste der Bezirksjugendämter. Sie sind die allgemeine Anlaufstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche bei Erziehungsfragen und familiären Problemen.
- SAGE** Der Berliner SAGE-Verbund (Soziale Arbeit, Gesundheit, Erziehung- und Bildung) umfasst die staatliche Alice-Salomon-Hochschule, die staatlich geförderte Evangelische Hochschule Berlin sowie die staatlich geförderte Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin
- SFBB** Das Sozialpädagogische Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB) ist eine landeseigene Bildungseinrichtung und eine nachgeordnete Einrichtung der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie. Sie hat ihren Sitz im Jagdschloss Glienicke und nimmt für die Bundesländer Berlin und Brandenburg u. a. die Aufgaben der überörtlichen Fortbildung von Fachkräften sowie Fortbildung in der Kinder- und Jugendhilfe des Landes Berlin in seiner Funktion als Träger von Einrichtungen und als örtlicher Träger der öffentlichen Jugendhilfe wahr.
- SoPart** In allen Regionalen Sozialpädagogischen Diensten Berlins genutztes Fachverfahren als zentrale elektronische Akte der Firma GAUSS-LVS mbH. Das Rollout begann im Jahr 2015.
- TV-L** Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) ist der Tarifvertrag für die Beschäftigten im Land Berlin sowie die anderen Bundesländer außer Hessen.
- TVöD-VKA** Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ist ein Vertragswerk, der für die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung von Bund und Kommunen gültig ist. Die Entgeltordnung für die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) regelt die Eingruppierung und Bezahlung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Kommunen in Deutschland
- Vak** Die Verwaltungsakademie Berlin (Vak) ist der zentrale Bildungsdienstleister des Landes Berlin und zuständig für die Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und in kommunalen Betrieben und Einrichtungen.
- VPN** Ein Virtual Private Network ermöglicht eine sichere, verschlüsselte Online-Verbindung.
- VZÄ** Das Vollzeitäquivalent (VZÄ) ist der Anteil der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit an der tarifrechtlich oder dienstrechtlich geltenden Wochenarbeitszeit in Stunden. Die Kennzahl lässt keine Aussage zu den tätigen Personen zu.