GRUNDSÄTZE FÜR DIE DIENSTLICHE FORTBILDUNG VON FACHKRÄFTEN DER JUGENDHILFE

Herausgeber:
Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter und überörtlichen Erziehungsbehörden

GRUNDSÄTZE FÜR DIE DIENSTLICHE FORTBILDUNG VON FACHKRÄFTEN DER JUGENDHILFE

Köln, im Dezember 1980

Herausgeber:
Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter und überörtlichen Erziehungsbehörden

Nach Vorarbeiten durch den zuständigen Fachausschuß haben die Mitglieder der Bundesarbeitsgemeinschaft bei ihrer 48. Arbeitstagung im Mai 1980 Grundsätze für die dienstliche Fortbildung von Fachkräften der Jugendhilfe verabschiedet. Die Grundsätze beachten fachspezifische Gegebenheiten der Fortbildung von Fachkräften der Jugendhilfe, die in den „Allgemeinen Grundsätzen für die dienstliche Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung der Länder" der ständigen Konferenz der Innenminister/-senatoren der Länder aus dem Jahre 1977 nicht besonders berücksichtigt sind.

Besondere Aufmerksamkeit erfährt die längerfristige Fortbildung. Während den Mitarbeitern in der Regel die Teilnahme an kurzfristigen Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht wird, kann bei längerfristigen Fortbildungsveranstaltungen festgestellt werden, daß die Teilnahme in bezug auf ihre Notwendigkeit, ihren Umfang und die Kostenbeteiligung von den Anstellungsträgern sehr unterschiedlich gesehen wird, auch wenn in den zuständigen Fachabteilungen das Bedürfnis gerade zur Teilnahme an intensiven und längerfristigen Veranstaltungen anerkannt ist.

Daher verfolgen die Grundsätze vornehmlich das Ziel, zu diesen Fragen einige Hinweise und Lösungen anzubieten. Sie richten sich sowohl an die öffentlichen als auch an die freien Träger der Jugendhilfe.

Wegen dieser Zielsetzung wurde bewußt darauf verzichtet, weiterführende Aussagen über Methoden oder Ziele der Fortbildung zu machen. Auch beschränken sich die Grundsätze auf die Fortbildung von Fachkräften der Jugendhilfe und berücksichtigen nicht die – ebenfalls sehr wichtige – Schulung ehrenamtlicher Mitarbeiter.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter und überörtlichen Erziehungsbehörden hofft, mit diesen Grundsätzen den Stellenwert der dienstlichen Fortbildung von Fachkräften der Jugendhilfe verdeutlicht zu haben.

Saurbier

Vorsitzender
der Bundesarbeitsgemeinschaft

INHALT

		Seite
1.	**Fortbildung als unerläßliche Voraussetzung zur Erhaltung beruflicher Leistungsfähigkeit**	7
2.	**System der Aus- und Fortbildung**	7
2.1	Ausbildung, Zusatzausbildung, Umschulung	7
2.2	Arten der Fortbildung	8
2.3	Kurzfristige Fortbildung von Fachkräften der Jugendhilfe	8
2.4	Langfristige Fortbildung von Fachkräften der Jugendhilfe	8
2.5	Fortbildungsträger	9
3.	**Institutionelle Voraussetzungen**	10
3.1	Gewährleistung der Fortbildung durch den Anstellungsträger, Fortbildungspflicht des Bediensteten	10
3.2	Bedeutung des Begriffs „dienstliches Interesse" für die Fortbildung von Mitarbeitern	10
3.3	Bereitstellung von Mitteln	10
4.	**Voraussetzungen für Fortbildung**	11
4.1	Ermittlung des Fortbildungsbedarfs	11
4.2	Faktoren zur Ermittlung des durchschnittlichen Fortbildungsbedarfs	11
4.3	Beachtung der Auswirkungen von Fortbildung	12
4.4	Effizienzkontrolle und ihre Konsequenzen	12
5.	**Empfehlungen**	13
5.1	Personelle Ausstattung	13
5.2	Bestellung eines Beauftragten für Fortbildung	13
5.3	Verbindung von Fortbildung und Fachberatung	14
5.4	Verbesserung des Angebots durch Regionalisierung	14
5.5	Gemeinsames Angebot für alle Mitarbeiter einer Institution	14
5.6	Öffnung der Angebote einzelner Fortbildungsträger	14
5.7	Verstärkte Förderung langfristiger Fortbildung	15
5.8	Beurteilung des „dienstlichen Interesses"	15
	Anlage 1	17
	Anlage 2	19

1. Fortbildung als unerläßliche Voraussetzung zur Erhaltung beruflicher Leistungsfähigkeit

Bei einer durchschnittlichen Dauer des Erwerbslebens von 40 Jahren ist Fortbildung eine unerläßliche Voraussetzung zur Erhaltung der beruflichen Leistungsfähigkeit. Sie vertieft und erneuert als Bildungsmaßnahme nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung das berufliche Grundlagenwissen. Dies gilt verstärkt für Mitarbeiter in der Jugendhilfe; denn hier geht es darum,

- neue Gedanken und Strukturprinzipien in die soziale Arbeit einzuführen
- von den Humanwissenschaften entwickelte Bildungsinhalte methodisch und didaktisch auszuwerten
- interdisziplinäre Fachbereiche einzubeziehen
- die Vielgestaltigkeit des Praxisfeldes zu beachten.

Diese Aspekte sind dadurch gekennzeichnet, daß sich in ihnen der rasche Wandel der Sozial- und Wirtschaftsstruktur widerspiegelt. Die Fortbildung aller Mitarbeiter gewinnt damit zunehmend an Bedeutung.

Die Ausbildung von Fachkräften der Jugendhilfe an Fachschulen, Fachhochschulen und Hochschulen kann die Belange der Praxis nicht hinreichend einbeziehen. Das gilt auch für die Hochschule, die im Gegensatz zur Universität vergangener Zeit seit den sechziger Jahren auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet ist und die Ausbildung qualifizierter Fachkräfte für eine auf Wissen gegründete Gesellschaft als eine ihrer Hauptaufgaben ansieht.[1)] Es wird Ausbildung vermittelt, die zwar auf vertiefter wissenschaftlicher Grundlage aufbaut, aber auf eine Vorbereitung für die Breite und Vielfalt der Arbeitsfelder in der Jugendhilfe zugunsten einer Spezialisierung verzichten muß. Charakteristisch für das Tätigwerden in der Jugendhilfe ist jedoch eine Hilfegewährung unter Einbeziehung von Erkenntnissen mehrerer Fachrichtungen. Hinzu kommt der persönliche Einsatz zur Aktivierung und Beteiligung der Betroffenen am Hilfeprozeß.

Ziel der Fortbildung ist es, Fachkräften ein berufliches Niveau zu erhalten, das einen den Veränderungen der Gesellschaft entsprechenden Wissensstand und ein dem Wandel gemäßes Handeln beinhaltet.

Fortbildung ist weder als Privatsache noch als eine nur Gruppeninteressen dienende Maßnahme anzusehen. Das gesellschaftliche Interesse an einer ständigen Fortbildung ist im letzten Jahrzehnt beträchtlich gewachsen.

2. System der Aus- und Fortbildung

Im allgemeinen Sprachgebrauch werden Bezeichnungen einzelner Bildungsformen nicht klar voneinander abgegrenzt oder teilweise synonym verwandt; das trifft besonders für die Begriffe Ausbildung, Fortbildung und Weiterbildung zu. Wegen ihres inhaltlichen Zusammenhangs werden sie hier begrifflich voneinander abgegrenzt:

2.1 Ausbildung, Zusatzausbildung, Umschulung

Ausbildung ist die Vermittlung theoretischer Lehrinhalte sowie die Aneignung praktischer und methodischer Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für eine Berufsaufnahme erforderlich sind.

Zusatzausbildung im Sinne arbeitsfeldspezifischer Qualifizierung hat üblicherweise einen verbindlich geregelten fachlichen und formalen, häufig auch institutionellen Rahmen. Sie qualifiziert für die Berufsaufnahme in einer höherwertigen, meist spezialisierten Funktion (beruflicher Aufstieg) des bisherigen Berufsbereichs. Zulassungsvoraussetzung ist eine abgeschlossene Grundausbildung. Die Zusatzausbildung schließt im allgemeinen mit einer Befähigungsprüfung ab und wird durch eine entsprechende Urkunde (Zertifikat) belegt.

---

1) vgl. Europäische Hochschulsysteme im Wandel, Westdeutsche Rektorenkonferenz, Dokumente zur Hochschulreform XXX/V/1979 S. 7

Umschulung wird aus persönlichen oder arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen durchgeführt. Sie wird u.a. in berufsbegleitender Form angeboten und dient der Qualifizierung für einen neuen Beruf oder eine andere Tätigkeit. Umschulung und Fortbildung werden mit der nicht beruflichen Erwachsenenbildung unter dem Oberbegriff **Weiterbildung**[1] zusammengefaßt.

2.2 Arten der Fortbildung

Fortbildung dient der Erhaltung und Erweiterung der Leistungsfähigkeit, und zwar ausschließlich im jeweiligen Berufsfeld. Es haben sich nachstehende Fortbildungsschwerpunkte herausgebildet:

Einführungsfortbildung
befähigt für spezialisierte oder schwierige Sachbereiche und Funktionen, soweit erforderliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in der Ausbildung nicht erworben wurden und durch Einarbeitung am Arbeitsplatz allein nicht vermittelt werden können.

Anpassungsfortbildung
ist eine berufsbegleitende Maßnahme zur Aneignung neuester wissenschaftlicher und berufsbezogener Erkenntnisse. Sie dient der Erhaltung und Verbesserung der zur Wahrnehmung der Fachaufgaben erforderlichen Qualifikation. Sie macht mit neueren Entwicklungen und Erkenntnissen vertraut, aktualisiert früher erworbenes Wissen und ergänzt die in der praktischen Tätigkeit gesammelten Erfahrungen.

Förderungsfortbildung
dient einer Qualifizierung zur Übernahme höherwertiger Funktionen im ausgeübten Beruf (häufig auch als Zusatzausbildung klassifiziert).

Innovationsfortbildung
wird für Mitarbeiter in Funktionsbereichen angeboten, die durch sozialen und wirtschaftlichen Wandel besonders stark betroffen sind. Erfahrungsgemäß können für diese Bereiche weder die erforderlichen wissenschaftlichen Erkenntnisse noch die Mittel und Methoden für Problemlösungen rechtzeitig bereitgestellt werden. Diese Fortbildung führt durch Sammlung, Aufbereitung und Hinterfragung der im Arbeitsfeld gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen und in Zusammenarbeit von Fachkräften unterschiedlicher Berufsqualifikation zu den erforderlichen Lösungen.

Bei jeder Art der Fortbildung für Fachkräfte der Jugendhilfe ist zu beachten, daß diese immer auch klientenorientierte Funktionen ausübt. Fortbildung für Fachkräfte muß neben der Vermittlung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten daher stark die sozialen und emotionalen Bereiche der Persönlichkeit einbeziehen. Somit zielt Fortbildung für Fachkräfte der Jugendhilfe durchweg stärker auf Änderung von Einstellungen und Verhalten ab als Fortbildung für andere Arbeitsbereiche.

2.3 Kurzfristige Fortbildung von Fachkräften der Jugendhilfe

Das Interesse an beruflicher Fortbildung ist in der Jugendhilfe allgemein gewachsen. In der Regel handelt es sich um kurzfristige und in sich geschlossene Veranstaltungen, die bis zu 5 Tagen dauern. Im Rahmen der Sonderurlaubsbestimmungen werden für solche Maßnahmen in der Regel 10 Arbeitstage jährlich genehmigt. Das inzwischen weitgehend differenzierte und für Fortbildungswillige durchweg ausreichende Angebot dieser Art mag dazu geführt haben, daß diese Fortbildungsform von der Mehrzahl der Anstellungsträger als eigentliche und somit auch ausreichende Form der Fortbildung angesehen wird.

2.4 Langfristige Fortbildung von Fachkräften der Jugendhilfe

Bei langfristigen Fortbildungsangeboten entstehen dagegen nicht selten beträchtliche Hindernisse. Hier handelt es sich oftmals um Lehrgänge, die sich über mehrere Jahre hinziehen und bis zu 6 auf das Jahr verteilte Wochenseminare oder entsprechende Blockseminare umfassen. Eine derart lang dauernde Abwesenheit und die mit solchen Maßnahmen verbundenen erheblichen Kosten belasten Anstellungsträger und Mitarbeiter.

---

1) vgl. BBiG vom 14. 08. 1969 und 1. WbG NW vom 31. 07. 1974

Durch langfristige Fortbildung sollen Fachkräfte der Jugendhilfe zusätzlich zu den vorhandenen Fachqualifikationen Handlungskompetenzen erwerben, die sie befähigen,

- die an sie herangetragenen Probleme umfassend zu erkennen und damit wirksamer zu lösen,
- Leitungsaufgaben wahrzunehmen, sie mit Beratungstätigkeit zu verbinden und kooperative Arbeitsformen zu entwickeln,
- Praxisanleitung und interne Fortbildung zu übernehmen.

Besonders schwierige und spezielle Aufgaben und Funktionen, die eine zusätzliche fachliche Qualifikation durch langfristige Fortbildung rechtfertigen, sind z.B.:

- Supervision und Praxisanleitung
- Praxisberatung für Mitarbeiter; insbesondere Fachberatung für Mitarbeiter in Heimen und Kindertagesstätten
- Familienberatung und -behandlung, Arbeit mit ausländischen Kindern und Familien
- Aufgaben in der Erziehungsberatung mit sozial- und psychotherapeutischen Anforderungen
- Beratung und Betreuung von Suchtgefährdeten
- weitere Aufgaben, deren gesetzliche Grundlagen eine „besondere Eignung" vorschreiben, die durch langfristige Fortbildung erreichbar ist (z.B. Adoptionsvermittlung).

Voraussetzung für die Zulassung zu jeder langfristigen Fortbildung ist eine mehrjährige Berufserfahrung nach Abschluß der Ausbildung, da langfristige Fortbildungen für die o.a. Schwerpunktbildungen auf Berufserfahrung im jeweiligen Praxisfeld nicht verzichten können. Etliche Träger stellen über die Teilnahme an langfristigen Fortbildungen eine Bescheinigung aus.

2.5 Fortbildungsträger

Fortbildung für Fachkräfte der Jugendhilfe wird in der Bundesrepublik Deutschland von verschiedenen Trägern angeboten.

Die Fachhochschulen, Abteilung Sozialwesen, sind durch die Fachhochschulgesetze ausdrücklich zur Fortbildung verpflichtet. Landesjugendämter, Jugendämter und die obersten Landesbehörden (§ 23 Nr. 3 JWG) haben ebenfalls einen gesetzlichen Auftrag zur Fortbildung. Weitere Fortbildungsträger haben die Fortbildungsaufgabe grundsätzlich freiwillig aufgegriffen. Einige von ihnen – wie z.B. die zentralen Fortbildungsakademien – werden vom Bund und von den Ländern in ihrer Arbeit ausdrücklich anerkannt, was sich u.a. in Zuwendungen für Investitionen und Maßnahmen niederschlägt.

Von den übrigen Fortbildungsträgern sind in erster Linie die Verbände der freien Wohlfahrtspflege zu nennen. Ihr Anteil am Fortbildungsvolumen ist sowohl an kurzfristigen als auch an langfristigen Angeboten beträchtlich. Für diesen Bereich kommt den freien Trägern ihre Organisation zugute. Kurzfristige Angebote decken in erster Linie den Fortbildungsbedarf vor Ort, langfristige Angebote werden regional, vor allem jedoch überregional auf der Ebene der Spitzenverbände, auf Bundes- und Landesebene durchgeführt.

Neben den bundeszentralen Fortbildungsakademien und den Trägern der öffentlichen und der freien Jugendhilfe decken Arbeitsgemeinschaften und Vereine sowie Gewerkschaften und Berufsverbände einen Teil des Fortbildungsbedarfs.

Angebote dieser Träger decken im großen und ganzen den Bedarf an kurzfristiger Fortbildung. Hieraus kann jedoch weder geschlossen werden, daß die vorhandenen Kapazitäten im Hinblick auf ihre bestmögliche Ausnutzung optimal strukturiert sind, noch, daß die Angebote ausreichend genutzt werden. Letzteres trifft besonders für langfristige Fortbildung zu.

3. Institutionelle Voraussetzungen

3.1 Gewährleistung der Fortbildung durch den Anstellungsträger, Fortbildungspflicht des Mitarbeiters

Im allgemeinen gilt für die Fortbildungspflicht der Mitarbeiter der Grundsatz, daß der Anstellungsträger die Fortbildung seiner Mitarbeiter zu fördern hat.[1] Diese allgemeine Forderung ist für die Jugendhilfe konkretisiert worden. Die Jugendämter und die Landesjugendämter sollen die Fortbildung der Fachkräfte der Jugendhilfe anregen, fördern und ggf. durchführen.[2]

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein JHG vom 08.11.1978 sieht vor, diese Sollbestimmung durch eine Mußbestimmung zu ersetzen.[3]

Der Gewährleistungsverpflichtung des Anstellungsträgers entspricht die Fortbildungspflicht des einzelnen Mitarbeiters. Sie ist für die Beamten in den Laufbahnvorschriften geregelt.[4]
Für die Angestellten gilt dieser das öffentliche Dienstrecht beherrschende Grundsatz in gleicher Weise.

3.2 Bedeutung des Begriffs „dienstliches Interesse" für die Fortbildung von Mitarbeitern

Die abstrakte Festschreibung einer Gewährleistungsverpflichtung des Anstellungsträgers einerseits und einer Fortbildungspflicht des Mitarbeiters andererseits reichen somit nicht aus, um die notwendige Fortbildung sicherzustellen. Aus der Tatsache des Beurteilungszeitraums, den die Reisekostengesetze vorsehen, ist zu folgern, daß der Gesetzgeber grundsätzlich dessen Ausschöpfung billigt. Dennoch ist die Anwendung der einzelnen Ausführungsbestimmungen durch eine äußerst differenzierte Auslegung gekennzeichnet. Sie trägt zu unterschiedlichen Bedingungen in den einzelnen Bundesländern bei.
Ausschlaggebend ist die Auslegung des Begriffs „dienstliches Interesse". Teilweise wird ein dienstliches Interesse anerkannt mit der Folge, daß Kostenerstattung in unterschiedlicher Höhe gewährt wird. Teilweise wird aber auch nur Sonderurlaub bzw. Dienstbefreiung erteilt. Generell ist davon auszugehen, daß in allen Fällen, in denen es sich um dienstliche Fortbildung handelt, auch ein dienstliches Interesse gegeben ist.

3.3 Bereitstellung von Mitteln

Für Veranstaltungen von kürzerer und längerer Dauer gibt es unterschiedliche Finanzierungsmöglichkeiten. Beispielhaft läßt sich dies an Fortbildungsangeboten für Fachkräfte des sozialpädagogischen Bereichs in Nordrhein-Westfalen ablesen. Neben der Landesreisekostenordnung und den Fortbildungstiteln im Etat der Anstellungsträger kommen für die Finanzierung zusätzlich das Kindergartengesetz und die „Richtlinien des Ministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales über die Gewährung von Zuschüssen für die Fortbildung von Fachkräften aller Zweige der sozialen Arbeit" in Betracht. Erfahrungsgemäß reicht diese Kostenregelung aus, um allen Fortbildungswilligen jährlich eine Teilnahme an kurzfristigen Tagungen zu ermöglichen; zumal die Teilnehmergebühren durchweg gering sind.
Diese mehrfache finanzielle Absicherung kommt langfristigen Fortbildungen nicht im gleichen Maße zugute, obwohl von ihnen eine vergleichsweise größere Effektivität zu erwarten ist.[5]

Langfristige Fortbildungen beziehen sich zumeist auf spezielle Arbeitsbereiche. Eine ausreichende Teilnehmerzahl wird bei diesen Angeboten nur durch ein größeres Einzugsgebiet gewährleistet. Aus diesem Grund wenden sich z.B. die Fortbildungsakademien an Teilnehmer aus allen Bundesländern. Sofern im Einzelfall nicht Mittel der Arbeitsverwaltung in Anspruch genommen werden können, bleiben Fortbildungsträger wie Teilnehmer – von Globalzuschüssen für die ersteren

---

1) vgl. z.B. Gemeindeordnung Baden-Württemberg i.d.F. vom 22.12.1975 (Ges.Bl. S. 1), § 42 Bundeslaufbahnverordnung i.d.F. vom 15.11.1978 (BGBl. I S. 1763), § 59 Laufbahnverordnung Baden Württemberg i.d.F. vom 15.02.1971 (Ges.Bl. S. 27)
2) § 23 Nr. 3 JWG
3) vgl. BR Drucks. 8/517/1978 § 105
4) § 42 Bundeslaufbahnverordnung i.d.F. vom 15.11.1978 (BGBl. I S. 1763), § 59 Laufbahnverordnung Baden Württemberg i.d.F. vom 15.02.1971 (Ges.Bl. S. 27)
5) vgl. Anlage 1

abgesehen – auf die finanzielle Leistungsfähigkeit des einzelnen Fortbildungswilligen und auf die Leistungen seines Anstellungsträgers verwiesen. Das hat, wie ein Berechnungsbeispiel aus dem Jahr 1979 erkennen läßt, eine beachtliche Belastung des Lehrgangsteilnehmers und seiner Familie zur Folge.[1)]

Sie beträgt, sofern sich der Dienstherr, wie vielfach üblich, nur mit 500,– DM jährlich beteiligt, bei durchschnittlichen Lehrgangskosten von 6 600,– DM insgesamt (zweijährige Lehrgangsdauer) monatlich ca. 250,– DM. Sie wirkt sich je nach den Nettoeinkommen der Teilnehmer (Verg.Gr. VI b bis Verg.Gr. III BAT) unterschiedlich aus. Ohne Zweifel sind Anstellungsträger und Mitarbeiter gleichermaßen Nutznießer einer langfristigen Fortbildung. Die dadurch bedingten Kosten haben bei größeren Anstellungsträgern u.a. zur Errichtung eigener Fortbildungsstätten und zum Einsatz entsprechender Haushaltsmittel geführt.

4. Voraussetzungen für Fortbildung

Um die erforderliche Fortbildung gewährleisten zu können, sind einige generelle Grundsätze zu beachten.

4.1 Ermittlung des Fortbildungsbedarfs

Die Frage des Fortbildungsbedarfs ist heute weitgehend offen, denn Ermittlung und Fortschreibung des Bedarfs werden lediglich für einzelne Teilbereiche bei einigen öffentlichen und freien Trägern der Jugendhilfe vorgenommen. Erhebungen sollten aber alle Fachkräfte der Jugendhilfe einbeziehen und über die Mitarbeiter eines Anstellungsträgers hinausgehend zu einer längerfristigen Bedarfsermittlung für eine Region gelangen. Bei der Bedarfsermittlung ist der Fortbildungsträger auf Auffinden und Nutzung von Indikatoren angewiesen. Die Feststellung des Fortbildungsbedarfs muß zunächst Impulse von außen berücksichtigen, wie Empfehlungen, Vorschläge von Fachkräften oder Aufträge von übergeordneter Stelle. Häufig lösen auch aktuelle Ereignisse oder Entwicklungen bestimmte Fortbildungsvorhaben aus. Ähnlich verhält es sich bei neuen Rechtsvorschriften, die Eingang in das berufliche Handeln finden sollen.

Desweiteren sind von den Fortbildungsträgern Initiativen zu erwarten. Schriftliche und auch mündliche Bedarfsermittlung, allgemeine und gezielte Rundschreiben, Befragungsaktionen, Einzel- und Gruppengespräche zur Auswertung von Fortbildungsangeboten und zielgruppenorientierte Planung sind hier beispielhaft zu nennen. Diese Feststellung des Fortbildungsbedarfs durch die angeführten Indikatoren setzt eine ständige Verbesserung zu einem sinnvollen Instrumentarium voraus. Eine zielgruppenorientierte Planung muß dabei im Vordergrund stehen.

Mangelnde sozialpädagogische Kenntnisse, u.a. durch unzureichende Ausbildung bedingt, können gelegentlich zu unerwünschten Sperren führen, die den Erfolg eingeleiteter Maßnahmen beeinträchtigen. Deshalb kann auch die Vermittlung von sozialpädagogischen Grundkenntnissen für die Mitarbeiter in der Jugendhilfe eine Aufgabe der Fortbildung sein. Ähnliches gilt für sonstige Kräfte ohne soziale Fachausbildung. Dazu zählen z.B. Mitarbeiter mit hauswirtschaftlichen und pflegerischen Aufgaben, deren Berufstätigkeit in sozialpädagogische Handlungsvollzüge einmündet. Ferner sind Mitarbeiter, die zwar über eine für den größeren Teil ihres Funktionsbereiches fachspezifische Ausbildung verfügen, denen für die volle Erledigung ihrer Aufgaben aber die sozialpädagogischen, methodischen und didaktischen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht vermittelt wurden (z.B. Sekretärinnen in Erziehungsberatungsstellen, Referenten in Familienbildungsstätten, Arbeitserzieher in Heimen), in die Ermittlung des Fortbildungsbedarfs einzubeziehen.

4.2 Faktoren zur Ermittlung des Fortbildungsbedarfs

Die Vielzahl der Fortbildungswünsche erfordert eine Auswahl und das Setzen von Prioritäten, da nicht alle Fortbildungsbedürfnisse zeitlich, finanziell und kapazitätsmäßig zugleich abgedeckt werden können.

Zur Ermittlung der Haushaltsansätze für die Kosten der Fortbildung einschließlich der Kosten des personellen Mehrbedarfs, der durch Dienstbefreiung zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und durch Fortbildungstätigkeit von Mitarbeitern entsteht, ist der Anstellungsträger auf Planungs-

---

1) vgl. Anlage 2

daten angewiesen. Die unterschiedlichen Fortbildungsbedürfnisse von Fachkräften machen eine zielgruppenorientierte Bedarfsfeststellung notwendig. Als meßbare Faktoren bieten sich zeitlicher Aufwand (Personalkosten) und sachlicher Aufwand an.

In den Berufsfeldern der Jugendhilfe kann bei der Fortbildung davon ausgegangen werden, daß der erforderliche Aufwand um so größer ist, je stärker die Fachkräfte in ihrer praktischen Arbeit pädagogisch gefordert sind. Gleiches gilt, wenn durch relativ kurze Ausbildungen die Befähigung zum selbständigen Weiterlernen nicht ausreichend vermittelt werden konnte.

Bei der Ermittlung des jährlichen Fortbildungsbedarfs sind zunächst einige Grundvoraussetzungen zu prüfen:

- die bereits durchgeführte Fortbildung
- die Bedarfsprognose
- die für Fortbildung verfügbaren Mittel.

Dabei spielt eine Rolle,

inwieweit der Anstellungsträger auf die Inanspruchnahme von Fortbildungsveranstaltungen anderer Institutionen angewiesen ist,

inwieweit der Anstellungsträger über eine eigene Institution mit entsprechendem Veranstaltungsangebot der Personalfortbildung verfügt und in welchem Umfang diese eigene Institution ausgestattet ist mit:

- eigenem Planungs- und Lehrpersonal, Wirtschaftspersonal und dergleichen
  (Kostenfaktor: Gehälter)
- nebenamtlichen/nebenberuflichen Lehrbeauftragten
  (Kostenfaktor: Unterrichtsvergütungen/Honorare)
- eigenen Gebäuden bzw. Räumlichkeiten
  (Kostenfaktor: Grundstücksunterhaltung, Mieten oder dergleichen)
- technischen Geräten, Medien, Materialien
  (Kostenfaktor: Materialausgaben).

Desweiteren ist bei der Ermittlung des Aufwands zu beachten, daß bereits die einzelne Fortbildungsform einen unterschiedlichen Zeitbedarf bedingt und daß je nach der Zielsetzung des jeweiligen Fortbildungsvorhabens infolge des notwendigen didaktischen und methodischen Vorgehens ein größerer oder geringerer zeitlicher Aufwand vorzusehen ist.

4.3 Beachtung der Auswirkungen von Fortbildung / Multiplikatoreffekt und Motivationssteigerung

Die Wirksamkeit von Fortbildung läßt sich an den Arbeitsvollzügen und Arbeitsergebnissen der Fortgebildeten ablesen und zeigt sich z.B. für soziale Fachkräfte in besseren diagnostischen Fähigkeiten, kurzfristigen Behandlungsabläufen, in humanerer Hilfe als zuvor. Eine Kontrolle des Fortbildungserfolges muß daneben die Effizienz des jeweiligen Angebots und seine Nebenwirkungen, die nicht oder nicht im entstandenen Ausmaß beabsichtigt waren, untersuchen.

Neben der Erreichung des angestrebten Fortbildungsziels für den einzelnen Fortbildungsteilnehmer ist die Vervielfältigung des Fortbildungsergebnisses zu beachten. Dieser Multiplikatoreffekt soll in der Weitergabe an Dritte einschließlich der durch die Fortbildung mittelbar ausgelösten positiven Nebenwirkungen bestehen.
Die Motivationssteigerung als Auswirkung von Fortbildung soll größere Arbeitszufriedenheit und Kreativität im Berufsvollzug des einzelnen Bediensteten erreichen.

4.4 Effizienzkontrolle und ihre Konsequenzen

Fortbildung für sozialpädagogische Fachkräfte muß neben der kognitiven auch die emotionale / soziale Ebene berücksichtigen und so angelegt sein, daß eine Umsetzung in Handlungsvollzüge erreicht wird. Die emotionale / soziale Dimension zielt auf die Veränderung von Gefühlen, Bedürfnissen, Interessenlagen und auf die Bereitschaft, etwas zu tun und zu denken. Im Mittelpunkt stehen damit Einstellungen und Werthaltungen. Effizienzkontrolle muß daher von folgenden Voraussetzungen ausgehen können:

- klarer Definition der Fortbildungsziele
- Festlegung von Art und Zeitpunkt der Effizienzkontrolle bei Planung der Fortbildung.

Effektivität von Fortbildung ist nicht allein von den Leistungen der Dozenten oder von der Änderung des Bildungsstandes der Fortzubildenden abhängig. Es müssen weitere Faktoren, wie die strukturellen Rahmenbedingungen und die speziellen institutionellen Verhältnisse, einbezogen werden, unter denen das durch Fortbildung Erworbene praktisch angewendet bzw. erprobt werden soll. Fortbildungsinhalte müssen von den Problemen der Praxis her bestimmt sein. Daraus folgt, daß die Praktiker selbst die Chance erhalten müssen, ihre Probleme mit einzubringen. Effizienzkontrolle sollte sowohl in der Fortbildungsveranstaltung selbst als auch im Praxisfeld durchgeführt werden.

Innerhalb der Fortbildungsveranstaltung, besonders am Schluß, sind Auswertungen erforderlich. Sie geben zwar keine generelle Auskunft über die Ergiebigkeit für die Praxis, lassen jedoch im Hinblick auf weitere Fortbildungsangebote durchaus Schlußfolgerungen auf Übertragungsmöglichkeiten von Fortbildungsinhalten auf die Praxis zu. Auch wenn von dem Anspruch der sichtbaren bzw. spürbaren Auswirkungen jeglicher Fortbildung ausgegangen wird, sind gleichwohl die jeweiligen Bedingungen vor Ort kritisch zu prüfen und daraufhin zu untersuchen, inwieweit sie geeignet sind, den Intentionen und Veränderungsimpulsen der Fortbildung Raum zu geben. In jedem Fall aber muß das Problem der Übertragbarkeit unter den gegebenen Bedingungen gesehen werden.

5. Empfehlungen

Neben den angeführten generellen Voraussetzungen für Fortbildung – der Ermittlung des Fortbildungsbedarfs, der Beachtung der Auswirkungen von Fortbildung und der Effizienzkontrolle – können die nachstehenden Vorschläge zur Sicherung und Verbesserung der Fortbildungsergebnisse beitragen:

5.1 Personelle Ausstattung

Die Fortbildungsmaßnahmen bedürfen eines differenzierten personellen Angebots an geeigneten und beruflich qualifizierten Fachkräften (Fortbilder). Es sollten daher bei den Fortbildungsträgern – und damit auch bei den Trägern der Jugendhilfe – entsprechende personelle Kapazitäten geschaffen werden.
Die fachliche Qualifikation der Fortbilder sollte umfassen

- Fachkenntnisse nach dem neuesten Stand der das Praxisfeld tangierenden Fachdisziplinen
- genaue Kenntnisse des Berufsfeldes und mehrjährige eigene Praxiserfahrungen
- persönliche Eignung für die Tätigkeit als Fortbilder.

Fortbilder sollten außerdem ihre Kenntnisse und Erfahrungen in Methodik und Didaktik der Erwachsenenbildung ständig erweitern.
Für viele Fortbildungsaufgaben sind insoweit Mindestqualifikationen festzulegen. Diese sollten in der Regel mindestens den Anforderungen für Lehrkräfte an Fachschulen entsprechen. Für bestimmte Fortbildungsaufgaben können erfahrene Praktiker herangezogen werden.

5.2 Bestellung eines Beauftragten für Fortbildung

Bei den Anstellungsträgern sollte ein Beauftragter für Fortbildung bestellt werden. Zu seinen Aufgaben sollten gehören:

- Beratung und Unterstützung des Dienstherrn und der Mitarbeiter in Fragen der Fortbildung
- Mitwirkung bei der Ermittlung des Fortbildungsbedarfs in den verschiedenen Aufgabenfeldern der Jugendhilfe
- Mitwirkung bei der Planung und Programmgestaltung von Fortbildungen
- Koordinierung von Fortbildungsmaßnahmen und die Zusammenarbeit mit anderen Fortbildungsträgern
- Mitwirkung bei der Freistellung der Mitarbeiter zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
- Vertretung des Anstellungsträgers in Ausschüssen und Arbeitsgemeinschaften, die sich mit Fortbildungsmaßnahmen befassen
- Regionale Fortbildungsplanung.

Im Zusammenhang mit der Erörterung von Problemen einer fachorientierten Fortbildung muß auch jenen Berufsträgern verstärkte Aufmerksamkeit gewidmet werden, die herkömmlicherweise nicht dem Fachpersonal im engeren Sinne zugerechnet werden. Dazu zählen Mitarbeiter mit einer Ver-

waltungsausbildung und auch Hilfspersonal mit Fachaufgaben, dessen Ausbildungsstand den gestiegenen beruflichen Anforderungen im sozialpädagogischen Bereich nicht oder nicht mehr genügt.

5.3 Verbindung von Fortbildung und Fachberatung

Die Übertragung der Fortbildungsinhalte auf das Praxishandeln und die damit verbundene Sicherung der Effektivität von Fortbildung sollte durch Verbindung des Systems der Fortbildung mit einem ständigen Angebot von Fachberatung (Praxisberatung) erreicht werden. Diese Beratung kann sowohl individuell als auch institutionsbezogen sein, um die Überprüfung von Fortbildungsergebnissen vor Ort in ihren Geschäftsbereich einbeziehen zu können. Sie bedarf aber der Planmäßigkeit. Eine solche Verbindung von Fortbildung und Fachberatung ist sicherzustellen, wenn über verbesserte Effizienzkontrolle eine Steigerung der Wirksamkeit sozialpädagogischen Handelns erreicht werden soll.

5.4 Verbesserung des Angebots durch Regionalisierung

In der Jugendhilfe setzt sich das Prinzip der Regionalisierung immer mehr durch. Es sollte auch in die Organisation der Fortbildung aufgenommen werden.
Dies bedeutet, daß e i n e Fortbildung Mitarbeitern verschiedener Jugendhilfeeinrichtungen dient.
Das ist insbesondere für den Arbeitsbereich „Unterbringung außerhalb der Familie" zu beachten. Durch Regionalisierung von Fortbildung können z.B. die gleichen Inhalte und Normen allen Fachkräften vermittelt werden, die an einem Erziehungsprozeß beteiligt sind. Eine regionale Fortbildung bedeutet somit ein betriebsnahes und damit in der Regel kostengünstiges Angebot. Auch können die fachlichen Kapazitäten vorhandener Institutionen in das Fortbildungsangebot mit einbezogen werden. Fortbildung bekommt durch Regionalisierung zusätzlich einen stützenden und verändernden Wert für die Entwicklung des Jugendhilfesystems.

5.5 Gemeinsames Angebot für alle Mitarbeiter einer Institution

Als weitere gleichzeitige Erfassung von Mitarbeitern mit unterschiedlichen Voraussetzungen gewinnt die Fortbildung aller Mitarbeiter e i n e r Institution oder eines Verbundes von Einrichtungen und Diensten – gleichgültig, über welche berufliche Vorbildung sie verfügen – an Bedeutung. Auch hier trifft zu, daß durch ihre Teilnahme an einer Fortbildung gleiche Normen, Werte und Verhaltensmuster allen an einem Erziehungsprozeß Beteiligten vermittelt werden können.

5.6 Öffnung der Angebote einzelner Fortbildungsträger

Fortbildungsträger sollten ihre Angebote den Mitarbeitern anderer Anstellungsträger öffnen. Fortbildungsangebote erreichen dann höhere Effizienz, wenn größere Gruppen mit demselben Angebot erreicht werden. Eine Öffnung der Fortbildungsangebote über die Mitarbeitergruppe eines Anstellungsträgers hinaus kann in der Regel eine bessere Auslastung vorhandener Kapazitäten sicherstellen. Dadurch, daß bei gleichbleibenden Kosten eine größere Teilnehmerzahl erfaßt wird, können auch kostenaufwendigere Veranstaltungen angeboten werden.

Neben diese Überlegung der besseren Auslastung vorhandener Kapazitäten treten auch qualitative Überlegungen:

- die Öffnung ermöglicht Erfahrungsaustausch und fördert die Kooperation der Fachkräfte unterschiedlicher Einrichtungen
- sie führt bei Teilnahme von Mitarbeitern aus verschiedenen Aufgabengebieten zu stärker aufeinander bezogenen Problemlösungen
- sie vermittelt bei gleicher Praxisfeldorientierung verschiedene institutionelle Hintergründe.

Die Öffnung träger- oder einrichtungszentrierter Fortbildung verlangt Zusammenarbeit der Fortbildungsträger in regionalen oder überregionalen Fortbildungskonferenzen, der Fachkräfte in Fortbildungsstätten und der Fortbildungsbeauftragten bei den Anstellungsträgern.

Zusätzlich zur Öffnung der Angebote von Fortbildungsträgern sollten auch Praxisberater und Fachkräfte der Supervision ausgetauscht werden. Das würde zu einem Abbau der Schwierigkeiten führen, die aus pädagogischer Sicht bei jeder Beratungsaktivität im hierarchisch strukturierten Umfeld einer Institution entstehen. Hier ist Fortbildung besonders auf die Ablösung vom institutionellen Hintergrund angewiesen.

5.7 Verstärkte Förderung langfristiger Fortbildung

Da derzeit die Überlastung am Arbeitsplatz und die eingeschränkte Moglichkeit der Freistellung von Mitarbeitern zum Zwecke der Fortbildung einer Inanspruchnahme vor allem von langfristigen Fortbildungsangeboten häufig entgegenstehen, sollten folgende Maßnahmen getroffen werden:

- Entlastung der Mitarbeiter durch Bildung einer entsprechenden Personalreserve (neben der Urlaubs- und Krankheitsreserve), die im Stellenplan Berücksichtigung findet
- Bereitstellung ausreichender Mittel, um auch langfristige Fortbildung finanziell gewährleisten zu können.

5.8 Beurteilung des „dienstlichen Interesses"

Das Bundesreisekostengesetz und die Landesreisekostengesetze sind in ihrer Entstehung in erster Linie auf Verwaltungsfachkräfte bezogen, die durch Laufbahnprüfung ihre berufliche Qualifikation nachweisen. Bereits Eignungs- und Auswahlprüfungen der Bewerber sind nach den Reisekostengesetzen Dienst. Eine Beurteilung des „dienstlichen Interesses" ist zur Genehmigung der Dienstreise nicht eigens erforderlich.

Fachkräfte der Jugendhilfe sind zu ihrer weiteren beruflichen Qualifizierung, zur Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben auf Teilnahme an Lehrgängen und auf Zusatzausbildung angewiesen, die für sie jedoch überwiegend von Dritten angeboten und durchgeführt werden. Für die Teilnahme an diesen Zusatzausbildungen und Lehrgängen für Fachkräfte der Jugendhilfe wird eine Beurteilung des „dienstlichen Interesses" vorgenommen. Dies macht zum einen deutlich, daß Fortbildung nicht nur den Mitarbeitern der Jugendhilfe, sondern auch dem Anstellungsträger dient; zum anderen läßt sich hieraus auch die finanzielle Beteiligung des Anstellungsträgers an den Kosten der Fortbildung begründen.
Da es zur Teilnahme an trägereigenen Fortbildungen wegen ihres Charakters als dienstliche Veranstaltung keiner Dienstbefreiung bedarf, wirkt sich die Beurteilung des „dienstlichen Interesses" in erster Linie für Fachkräfte der Jugendhilfe aus, die zu ihrer beruflichen Qualifizierung auf die Angebote Dritter angewiesen sind. Die Tatsache, daß diese Zusatzausbildung und Lehrgänge nicht vom Dienstherrn selbst angeboten werden, rechtfertigt jedoch nicht, eine stärkere Eigenbeteiligung zu fordern.

Diese Überlegungen zu den Reisekostengesetzen, die in direkter Anwendung nur die Belange der öffentlichen Anstellungsträger berühren, gelten für die freien Träger entsprechend.

In Nordrhein-Westfalen besteht im Vergleich zu anderen Bundesländern eine besonders günstige Bezuschussung von Personalkosten der Kindergärten mit Landesmitteln. Nach § 1 Abs. 4 BKVO zum Kindergartengesetz NW können sogar für regelmäßige Fortbildung der pädagogisch tätigen Kräfte (Teilnehmergebühren, Bücher und Zeitschriften) bis zu 200,– DM je Kraft und Jahr als Personalkosten anerkannt werden.

Bei der durchschnittlichen Besetzung eines Dreigruppenkindergartens z.B. mit 5 pädagogisch tätigen Kräften stehen jährlich 1 000,– DM zur Verfügung. Ein Vergleich mit der Anlage 2 – Beispiel einer kostenmäßigen Belastung bei Teilnahme an einem langfristigen Lehrgang – zeigt, daß dieser Betrag dennoch selbst dann, wenn er von den 5 pädagogischen Kräften nur einer Kraft zugute käme, nicht ausreicht. Laut Auskunft des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales ist dieser Betrag – soweit es sich um Teilnehmergebühren handelt – in der Tat auf kurzfristige Fortbildung bezogen. Eine langfristige Fortbildung soll durch Fachberater gesichert werden.

Beispiel einer kostenmäßigen Belastung bei Teilnahme an einem Lehrgang „Methodisches Arbeiten mit einzelnen und mit Gruppen" der Akademie für Jugendfragen, Münster, in den Jahren 1978/79

Dem Beispiel liegen Kosten eines Lehrgangs „Methodisches Arbeiten mit einzelnen und mit Gruppen" der Akademie für Jugendfragen in Münster und das Gehalt eines Sozialarbeiters im Alter von 35 Jahren, verheiratet, Vater von 2 Kindern, zugrunde.

Das monatliche Nettogehalt von rd. 2 100,– DM ergibt sich wie folgt:

	2 185,15	DM	Grundgehalt nach BAT IV b[1]
+	100,00	DM	Zulage
+	797,37	DM	Ortszuschlag
	3 082,52	DM	Gesamtbrutto
–	736,86	DM	Steuern und Sozialversicherung
–	245,77	DM	Krankenkassenbeitrag (nicht mehr versicherungspflichtig)
ca.	2 100,00	DM	Nettogehalt

Die Gesamtkosten des Lehrgangs von rd. 6 600,– DM sind nachstehend errechnet:

Lehrgangsdauer:	2 Jahre, verteilt auf 5 Lehrgangsabschnitte, davon 1 gruppendynamisches Training	
Lehrgangskosten:	4 Lehrgangsabschnitte á 400,– DM	1 600,– DM
	1 Lehrgangsabschnitt (Training)	685,– DM
	5 Gruppensupervisionstreffen	250,– DM
	Lehrgangsabschluß	50,– DM
	30 Supervisionseinheiten am Regionalort (Bonn)	2 250,– DM
	Literatur	150,– DM
	Reisekosten 2. Klasse DB:	
	11 mal Aachen (Wohnort) – Münster	681,– DM
	30 mal Aachen – Bonn	540,– DM
		6 606,– DM

1) vgl. Manteltarifvertrag für Angestellte des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe vom 18.05.1979, Tabelle der Grundvergütungen