

**Das Fachkräftegebot
in erlaubnispflichtigen teilstationären
und stationären Einrichtungen**

beschlossen auf der 116. Arbeitstagung
der Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter
vom 14. bis 16. Mai 2014 in Mainz

1 Präambel

Wirksamkeit und Effizienz im Arbeitsfeld der erlaubnispflichtigen teilstationären und stationären Einrichtungen werden in entscheidendem Maße von den dort tätigen Fachkräften bestimmt. Zum Schutz des Wohls von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen ist die Beschäftigung von Personen mit fachlicher und persönlicher Eignung eine zentrale Voraussetzung. Die gesetzlichen Grundlagen für das Fachkräftegebot im Sozialgesetzbuch Aachtes Buch Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII) sind gleichermaßen für öffentliche als auch für freie Träger verbindlich. Unter Beachtung dieser Vorgaben haben die betriebserlaubniserteilenden Behörden Entscheidungen zum Personaleinsatz in stationären und teilstationären Einrichtungen zu treffen.

Personalmanagement und -entwicklung zählen zu den wichtigsten Aufgaben der Einrichtungsträger. Beides stellt die verantwortlichen Träger zunehmend vor besondere Herausforderungen.

Der Bologna-Prozess, der europaweit einheitliche bzw. vergleichbare Hochschulausbildungen und -abschlüsse zum Ziel hat, hat die einschlägigen Studiengänge des Sozialwesens weit reichend verändert. Es liegen bislang nur wenige belastbare Erfahrungswerte aus der Jugendhilfepraxis vor. Befürchtet wird, dass sich reduzierte Praxisanteile negativ auf Einarbeitungsprozesse der zukünftigen Fachkräfte auswirken. Unter Umständen wird eine intensivere Einarbeitung der Absolventinnen und Absolventen in das jeweilige Arbeitsfeld erfolgen müssen. Zudem wird in der Berufspraxis die Auswahl und Anerkennung geeigneter Fachkräfte durch eine neue Vielfalt von Ausbildungsabschlüssen und Studienschwerpunkten erschwert. Eine engere Verknüpfung bzw. Kooperation von Ausbildungs- und Praxisorten scheint angezeigt, mit dem Ziel, dass sich Ausbildungsinhalte an sich verändernden, aktuellen Anforderungen in den Arbeitsfeldern der Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe orientieren.

Die Gesundheits- und Sozialberufe sind zunehmend mit einem Mangel an geeigneten Fachkräften konfrontiert. Die Hilfen zur Erziehung und insbesondere die stationäre Hilfe sind in besonderem Maße betroffen, da die Arbeitsbedingungen besondere persönliche Herausforderungen an die Fachkräfte stellen, u. a. unregelmäßige Arbeitszeiten, Schichtdienst, vergleichsweise geringe Vergütung und gesellschaftliche Anerkennung sowie hohe emotionale Belastungen aufgrund der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien in überwiegend prekären Lebenslagen. Der Ausbau anderer Arbeitsfelder der Jugendhilfe erschwert zudem die Personalgewinnung im Bereich der stationären Hilfen. Für Einrichtungsträger wird es aus diesen Gründen schwieriger, freie Stellen mit geeigneten Fachkräften zu besetzen.

Aufgrund dieser Entwicklungen müssen die betriebserlaubniserteilenden Behörden neue Ausbildungsabschlüsse bewerten und vermehrt Anträge auf Ausnahmegenehmigungen zum Einsatz von geeigneten Personen mit anderweitigen Ausbildungen und/ oder mit besonderen Fähigkeiten und Erfahrungen in den vorgesehenen Tätigkeitsfeldern prüfen.

Nicht zuletzt hat auch der vom Deutschen Bundestag 2009 beschlossene „Runde Tisch Heimerziehung in den 50er und 60er Jahren“ im Rahmen seiner Aufarbeitung dieser Zeit auf die Bedeutung der erzieherischen Profession und der damit verbundenen moralisch-ethischen Verantwortung der Fachkräfte hingewiesen. Persönliche und

fachliche Eignung des Erziehungspersonals sind daher einer sehr sorgfältigen Prüfung zu unterziehen.

Zur Umsetzung einer abgestimmten Vorgehensweise bei der Zulassung von Fachkräften und geeigneten anderen Personen hat die Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter diese Empfehlung erstellt. Sie soll zugleich für die öffentlichen und freien Träger eine Orientierungshilfe und für die betriebserlaubniserteilenden Behörden eine Entscheidungshilfe in der täglichen Arbeit sein.

Die BAG Landesjugendämter setzt mit dieser Empfehlung die seit 1994 geführte Gesamtbetrachtung der qualitativen Anforderungen an die Fachkräfte in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe fort. Diese Empfehlungen fokussieren sich insbesondere auf den Bereich der teilstationären und stationären Erziehungshilfe. An geeigneter Stelle wird jeweils auf die Bereiche der Eingliederungshilfe, Wohnheime und Internate eingegangen.

2 Erfordernis des Fachkräftegebotes

Mit den §§ 45 ff SGB VIII hat der Gesetzgeber den überörtlichen Trägern der Jugendhilfe ein vorwiegend präventiv ausgerichtetes Instrumentarium zum Zwecke der Sicherung des Kindeswohls in Einrichtungen an die Hand gegeben. Er löste damit die überwiegend ordnungspolitisch hoheitlichen Regelungen des Jugendwohlfahrtsgesetzes ab. Es war das Anliegen des Gesetzgebers, den betroffenen Kindern und Jugendlichen mit Blick auf den hohen Rang des Schutzgutes des Kindeswohls, durch das präventive Verbot mit Erlaubnisvorbehalt **vor Inbetriebnahme** den größtmöglichen Schutz zukommen zu lassen.

Das Wohl der Minderjährigen in einer Einrichtung gilt jedenfalls dann als nicht gewährleistet, wenn die Betreuung der Minderjährigen durch geeignete Kräfte nicht gesichert ist. Das OVG Münster (2000) führt zum Begriff Gefährdung des Wohls von Kindern und Jugendlichen aus: *„Es muss noch kein unmittelbares Bevorstehen einer Schädigung feststellbar sein, sondern es genügt, wenn der Eintritt der negativen Auswirkungen bei normalem Verlauf der Dinge in nächster Zeit zu besorgen ist. Gefährdet ist das Wohl in der Einrichtung betreuter Kinder und Jugendlicher auch nicht erst dann, wenn ihr Zustand sich verschlechtert und insbesondere Rückschritte beobachtet werden. Vielmehr kann es schon dann gefährdet sein, wenn ihre Weiterentwicklung im Sinne der Aufgabenstellung der Einrichtung nicht mehr gefördert wird, mithin eine Stagnation in der Entwicklung eintritt.“*

Schon zu Zeiten des Jugendwohlfahrtsgesetzes galt in Bezug auf die Sicherung des Kindeswohls (§ 78 JWG), *„... dass bei Einrichtungen, in denen die Betreuung der Minderjährigen durch geeignete Kräfte gesichert sein muss, die Eignung neben den qualitativen Anforderungen an das Betreuungspersonal auch dessen Mindeststärke – orientiert an dem allgemeinen Postulat, dass das leibliche, geistige und seelische Wohl der in der jeweiligen Einrichtung aufzunehmenden (aufgenommenen) Minderjährigen gewährleistet sein muss - umfasst.“* (Beschluss des BVerwG, 1989).

Diesem Leitgedanken folgt § 45 SGB VIII. Die Eignung des Personals ist ein Grundkriterium – wenn nicht sogar das entscheidende – zur Gewährleistung des Kindeswohls und zur Abwehr von Gefährdungen (vgl. OVG Münster 2007). Eine Betriebserlaubnis ist dann zu erteilen, wenn u. a. die dem Zweck und der Konzeption der Einrichtung entsprechenden personellen Voraussetzungen erfüllt sind (§ 45 Abs. 2 Nr. 1 SGB VIII). Diese offene Formulierung wurde bewusst an dieser Stelle gewählt, um der Vielfalt der Angebotsformen und Einrichtungsarten und den sich daraus ergebenden Anforderungen an das Betreuungspersonal gerecht zu werden. Mit den Änderungen im SGB VIII durch das Bundeskinderschutzgesetz ist dieser Leitgedanke weiter konkretisiert worden. Folglich sind unterschiedliche Anforderungen an die Qualifikation und Fachlichkeit des Personals zu stellen und durch die betriebserlaubniserteilenden Behörden zu überprüfen. Welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, kann nur im Einzelfall anhand der Prüfung der Einrichtungskonzeption bestimmt werden. Im Bereich der Hilfen zur Erziehung und insbesondere der Heimerziehung ist jedoch regelhaft eine pädagogische Ausbildung auf Fachschul- und Fachhochschulniveau vorauszusetzen.

Gesetzliche Grundlagen sind:

- § 45 SGB VIII, Forderung nach ausreichendem und dem Einrichtungszweck entsprechend ausgebildeten Personal,
- § 47 SGB VIII, Meldepflichten des Trägers zur beruflichen Ausbildung der Leitung und der Betreuungskräfte bei Betriebsaufnahme, sowie bei deren Veränderungen im laufenden Betrieb,
- § 72 Abs. 1 SGB VIII, Forderung an die Träger der öffentlichen Jugendhilfe, Fachkräfte zu beschäftigen,
- § 74 Abs. 1 SGB VIII, Anforderungen des § 72 SGB VIII gelten mittelbar auch für die freien Träger, da der öffentliche Träger darauf zu achten hat, dass die fachlichen Voraussetzungen für die geplante Maßnahme erfüllt sind,
- § 72 a SGB VIII, ausschließliche Beschäftigung persönlich geeigneter Betreuungspersonen,
- §§ 78 a ff SGB VIII, Voraussetzung zur Übernahme eines Leistungsentgeltes.

Die Prüfung der Grundlagen im Betriebserlaubnisverfahren muss im Ergebnis Auskunft darüber geben, ob die „dem Zweck und der Konzeption der Einrichtung entsprechenden räumlichen, fachlichen, wirtschaftlichen und personellen Voraussetzungen für den Betrieb erfüllt sind.“ (§ 45 Abs. 2 Nr. 1 SGB VIII). Bei dieser Bewertung ist zwischen der erlaubniserteilenden Behörde und den Einrichtungen möglichst Einvernehmen anzustreben. Entsprechend den Ausführungsbestimmungen der Länder sind örtliche Jugendämter sowie trägerzugehörige Spitzenverbände zu beteiligen.

Zu unterscheiden ist zwischen der persönlichen Eignung und der fachlichen Ausbildung der Beschäftigten. Die Prüfung der betriebserlaubniserteilenden Behörden erfolgt über die Verfahren im Rahmen der Meldepflichten (§ 47 Nr. 1. SGB VIII) oder auf Antrag des Einrichtungsträgers.

Hinsichtlich der persönlichen Eignung haben die Träger von Einrichtungen nachzuweisen, dass für das Personal Führungszeugnisse nach § 30 a BZRG vor einer Beschäftigungsaufnahme vorliegen. Diese sind vom Träger in regelmäßigen Abständen erneut anzufordern und zu prüfen (§ 45 Abs. 3 Nr. 2 SGB VIII).

Personen mit Eintragungen im Führungszeugnis im Sinne des § 72a SGB VIII sind generell von einer Beschäftigung ausgeschlossen. Dies gilt in gleicher Weise für neben- und ehrenamtlich in der Einrichtung tätige Personen.

Enthalten Führungszeugnisse andere Einträge, so ist dies der betriebserlaubniserteilenden Behörde zu melden. Auf deren Verlangen ist das Führungszeugnis dort zur Prüfung der persönlichen Eignung der beschäftigten Personen vorzulegen. Die Prüfung der persönlichen Eignung erfolgt in diesen Fällen i. d. R. auf der Grundlage der Inhalte der anfordernden Straftakte. Eine Beschäftigung ist nur dann möglich, wenn eine Kindeswohlgefährdung auszuschließen ist.

3 Verantwortungsstrukturen

Für die Umsetzung des Fachkräftegebotes in der Jugendhilfe tragen die öffentlichen und freien Träger der Jugendhilfe gleichermaßen Verantwortung. Ausbildungszentren, Fachschulen, Fachhochschulen, Universitäten und andere Bildungsinstitutionen tragen Verantwortung für eine qualitativ hochwertige und an der Praxis orientierte Berufsausbildung.

Betriebserlaubniserteilende Behörden:

- Aufgaben gemäß § 85 Abs. 2 SGB VIII i.V. mit § 45 ff. SGB VIII

Träger:

- Qualitätssicherung, Qualitätsentwicklung gemäß § 79a SGB VIII
- Personalauswahl, Personalgewinnung, Personalführung
- Einarbeitung des Personals
- Personalentwicklung (Fort- und Weiterbildung)
- Meldepflichten gemäß § 47 SGB VIII

Jugendämter:

- Fallverantwortung
- Planungsverantwortung (Bedarfsbenennung)
- Leistungs-, Entgelt- und Qualitätsentwicklungsvereinbarungen

Ausbildungsstätten:

- Qualität von Ausbildungsinhalten
- Praxisrelevanz von Ausbildungsinhalten
- Zusammenarbeit mit Praxisstellen

Institutionen der Fort- und Weiterbildung:

- Qualität und Praxisrelevanz von Fort- und Weiterbildungsinhalten

4 Anforderungen an Fachkräfte

Die Qualität der Angebote der Einrichtungen wird maßgeblich von gut qualifizierten, persönlich geeigneten und belastbaren Fachkräften gesichert. Die Kinder- und Jugendhilfe sowie die Eingliederungshilfe unterliegen in starkem Maße gesellschaftlichen Veränderungsprozessen. In der Folge verändern und erweitern sich die Aufgaben der Fachkräfte und damit auch die an sie gestellten Anforderungen.

Gesellschaftliche Notlagen werden deutlicher sichtbar: Armut in einer „reichen“ Gesellschaft, strukturelle Benachteiligung eines Teils der jungen Menschen bei Bildungsfragen, Chancenlosigkeit einiger auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Stigmatisierung von Benachteiligten.

Und nicht zuletzt fordern wissenschaftliche Erkenntnisse nach angepassten Interventionsformen und Hilfen: Aktuelles Wissen über die Folgen von Armut, Erkenntnisse zu individuellen Schädigungen durch Gewalt (auch häusliche Gewalt), Vernachlässigung und Missbrauch, Folgen von Migration (inkl. derer von misslungenen Integrationsprozessen), „neue“ Konzepte wie Ressourcenorientierung, Erkenntnisse der Bindungs- und Traumaforschung sowie der Neurowissenschaften.

Daraus resultieren insbesondere veränderte Anforderungen in Einrichtungen wie:

- komplexere Problemlagen der Klientel,
- zunehmend jüngere Kinder im stationären Bereich,
- zunehmend kurzfristige Aufnahmen im Rahmen von Krisenintervention,
- Entwicklung hin zu kürzeren Verweildauern,
- Vereinbarung höherer Auslastungsquoten der Einrichtungen bzw. einzelner Leistungsangebote,
- weitere Ausdifferenzierungen von pädagogischen Angeboten; Regelangebote werden mit steigender Tendenz durch Intensivmaßnahmen ergänzt,
- Inklusion,
- Schutz vor Gewalt,
- Flexibilisierung der Angebote,
- Implementierung eines Beteiligungs- und Beschwerdemanagements,

- Sozialraumorientierung,
- Qualitätsentwicklung.

Diese Anforderungen führen zu dem Erfordernis neuer Arbeitsansätze und Konzepte.

Aufgaben der Fachkräfte

Bei der Aneignung von Kenntnissen und Fähigkeiten zu einem eigenständigen, eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Leben sollen die betreuten Kinder und Jugendlichen von Fachkräften angeleitet und unterstützt werden. Hilfen müssen sich dabei an den Lebensbezügen und Normalitätskonzepten der Adressatinnen und Adressaten orientieren und gleichzeitig neue produktive Lebenserfahrungen ermöglichen. Dies verlangt von den Fachkräften eine ständige Reflexion des Betreuungsverlaufes, vor allem in Bezug auf das Verhältnis von Hilfsbedürftigkeit/ Abhängigkeit, Selbstverantwortung/ Selbstwirksamkeit und Nähe/ Distanz in der professionellen Beziehung. Fachkräfte stellen also individuelle, soziale und materielle Ressourcen bereit und gestalten Settings, die es den Kindern, Jugendlichen und ihren Familien ermöglichen, sich dieser Ressourcen zu bedienen.

Die zentralen Aufgaben der Fachkräfte sind: Betreuung und Versorgung, Beratung, Begleitung und Moderation, Bildung und Erziehung, Gestaltung und Strukturierung, Förderung, Anregung und Training, Befähigung und Partizipation, Schutz und Kontrolle, Vermittlung und Koordination.

Insbesondere bei Leitungspositionen spielen weitere Aufgaben und dafür erforderliche Kompetenzen eine wichtige Rolle: Steuerung und Personalverantwortung einschließlich Einarbeitung, Fort- und Weiterbildung, Verwaltung und Organisation, Ökonomie und Management, Öffentlichkeitsarbeit und Repräsentation.

Qualifikation von Fachkräften

Von den Fachkräften erfordern diese anspruchsvollen Aufgaben klare Haltungen, differenzierte Wissensbestände und die Fähigkeit zum fachlichen Handeln.

Für die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften verlangt dies – neben der zuweilen schwer zu fassenden Unterstützung bei der Bildung klarer Haltungen (Persönlichkeitsbildung) – die Vermittlung sowohl von arbeitsfeldspezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten für die Bewältigung des beruflichen Alltags als auch in zunehmendem Maße arbeitsfeldübergreifende Kompetenzen. Laut Jugendministerkonferenz stellen vor allem die arbeitsfeldübergreifenden Anforderungen die Ausbildungsstätten vor folgende Entwicklungsaufgaben:

- Stärkung von Wahrnehmungs-, Deutungs- und Reflexionskompetenz,
- Stärkung didaktischer Kompetenzen im Kontext des Bildungsauftrags,
- Ausprägung von Beobachtungs- und Diagnosekompetenz,
- Stärkung organisationsbezogener Kompetenzen,
- Förderung der Persönlichkeitsbildung,

- Entwicklung der Kompetenz, Partizipationsmöglichkeiten zu schaffen bzw. zu erweitern,
- Entwicklung der Kompetenz, Freiwillige in die Arbeit einzubeziehen und bürgerschaftliches Engagement zu mobilisieren.

5 Kompetenzprofil, Prüf- und Genehmigungsverfahren, Prüfkriterien

5.1 Kompetenzprofil

Für die Vermittlung der Kompetenzen sind unterschiedliche Stellen verantwortlich, vor allem die Ausbildungsträger (Fachakademien für Sozialarbeit, Hochschulen für Sozialwesen) und die Einrichtungen bzw. Einrichtungsträger (Einarbeitung, Fort- und Weiterbildung). In diesem Sinne dient die Beschreibung des Kompetenzprofils der Orientierung der Träger bei der Personalakquise und -entwicklung sowie den Aus- und Weiterbildungsstätten als Orientierung zur Qualifizierung ihrer Curricula.

Die betriebserlaubniserteilende Behörde hat gemäß § 85 Abs. 2 SGB VIII den Auftrag, freie und öffentliche Träger durch Beratung und Fortbildung dabei zu unterstützen.

„Kompetenzen werden durch Wissen fundiert, durch Werte konstituiert, als Fähigkeit disponiert, durch Erfahrung konsolidiert und auf Grund von Willen realisiert.“ (von Spiegel, 254).

Unter beruflicher Handlungskompetenz wird dabei in aller Regel die Fähigkeit und Bereitschaft verstanden, Kenntnisse (also auch spezifisches berufliches Wissen), Fertigkeiten (sowohl kognitive Fertigkeiten wie logisches und kreatives Denken als auch praktische Fertigkeiten wie Geschicklichkeit, Verwendung von Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) und persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeitssituationen (und für die berufliche und persönliche Entwicklung) zu nutzen und das Ergebnis zu messen.

Gängige aktuelle Kompetenzprofile unterscheiden dabei verschiedene Kategorien. Bewährt hat sich die Unterscheidung von Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz. Bei der Zuordnung von Einzelkompetenzen ist es nicht das vordringliche Ziel, logische und konsequente Trennschärfe herzustellen, sondern die Systematik für eine möglichst vollständige Darstellung der relevanten Kompetenzen zu nutzen. Die im Folgenden genannten Kompetenzen sind vor dem Hintergrund einer generalistischen Ausbildung an Fach- und Hochschulen auf die Betreuung, Erziehung und Förderung von Kindern und Jugendlichen fokussiert.

Es ist jeweils zu differenzieren, in welchem Ausmaß die Fachkräfte über die genannten Kompetenzen verfügen sollten bzw. müssen. Die Bandbreite reicht von Wissen, über Verstehen, hin zur Anwendung und der Anleitung von Praktikantinnen und Praktikanten oder der Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Fachkompetenz

Fachkompetenz ist die Fähigkeit und Bereitschaft, berufliches Fachwissen, Theorien und Handlungswissen für die selbständige und qualifizierte Bearbeitung von Aufgaben- und Problemstellungen zu nutzen.

- Das Wissen um Soziale Arbeit (historische, rechtliche und wissenschaftliche Grundlagen, etc.) und (Sozial-)Pädagogik.
- Ethische bzw. weltanschauliche einschließlich religiöse Grundlagen (Weltbilder, Vorstellungen von Werten, Normen und Moral).
- Wissen um die Kinder- und Jugendhilfe und um Hilfen für behinderte junge Menschen: Gesetzliche und strukturelle Rahmenbedingungen und Leistungen der Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe (SGB VIII, SGB XII).
- Kenntnisse über Kostenträger, Subsidiaritätsprinzip.
- Lebensführung im Alltag (hauswirtschaftliche Kenntnisse, Tagesstrukturierung).
- Gesundheitswissen (gesunde Lebensführung, Psychosomatik, psycho-/therapeutische und psychiatrische Behandlungsmöglichkeiten, Behinderung, Rehabilitation und Inklusion).
- Pädagogik (Grundlagen der Allgemeinen Pädagogik sowie der Früh-, Vorschul-, Schul-, Sonder-, Heil-, Förder-, Medien- und Sexualpädagogik etc.). Schwerpunkt ist die pädagogische Beziehungsgestaltung vor dem Leitbild des „kompetenten Kindes“.
- Psychologie (Grundlagen der Entwicklungs-, Sozial-, der pädagogischen, der klinischen und der Organisationspsychologie).
- Soziologie (Grundlagen der Familien- und Organisationssoziologie und der des abweichenden Verhaltens, Systemtheorie).
- Sozialökonomie (Grundlagen, Ökonomie Sozialer Dienste/ Einrichtungen und der Sozialverwaltung).
- Kenntnisse über Theorien und Handlungskonzepte der Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe (SGB VIII, SGB XII).
- Kenntnisse der Lebenssituation von Kindern, Jugendlichen und ihrer Familien inklusive Genderaspekte.
- Kenntnisse über Auftrag und Leistungen anderer Institutionen und Netzwerkpartner (Jugendamt, Sozialamt, Kinder- und Jugendpsychiatrie, Beratungsstellen, Schulen, Polizei, Gerichte, Arbeitsverwaltung etc.) inkl. Kenntnissen für die Gestaltung von Übergängen (Rückführung, Anschlusshilfen, Berufsausbildung etc.).

Methodenkompetenz

Methodenkompetenz ist die Fähigkeit und Bereitschaft, systematisch spezifische berufliche Arbeitsweisen und -konzepte zu nutzen.

- Beratungs- und Gesprächsführungskompetenz (sowohl im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen, Gruppen, als auch mit Eltern, Personensorgeberechtigten bzw. Erziehungsberechtigten).
- Soziale Einzelfallhilfe, soziale Familien- und vor allem Gruppenarbeit, Case-Management, Bildungsarbeit, Netzwerkarbeit, Gemeinwesenarbeit.
- Strukturiertes Vorgehen bezüglich Kontaktaufnahme und Beziehungsaufbau, Situations- und Problemerkennung und -analyse (psychosoziale Diagnostik inkl. Gefährdungseinschätzung), Handlungsplanung und Umsetzung (Hilfeplanung, Gesamtplanung), Überprüfung von Beziehungs-, Handlungs- und Lernprozessen inkl. Abschluss/ Beendigungen von Hilfen, Evaluation und Dokumentation.
- Methoden der Ressourcenaktivierung und Motivationsförderung.
- Didaktisches Wissen zur kompetenten Förderung von Kindern und Jugendlichen.
- Gestaltung von Bildungssituationen; Beobachtungs- und Dokumentationsverfahren im Kontext der verschiedenen Bildungs- und Lernbereiche.
- Sach-, methoden- und zielgruppengerechter Einsatz von Medien.
- Methoden der Reflexion und der Selbstevaluation.
- Verhandlung, Moderation und Konflikt- und Krisenmanagement.
- Informationstechnik/ EDV.
- Konzeptionelle Kompetenz.

Sozialkompetenz

Sozialkompetenz ist die Fähigkeit und Bereitschaft, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, die Interessen und sozialen Situationen der anderen zu erfassen, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen und so die Arbeits- und Lebenswelt mitzugestalten.

- Empathiefähigkeit entwickeln und ausbauen.
- Aufmerksamkeit, Akzeptanz, Toleranz und Neugierde gegenüber Kindern, Jugendlichen und ihren Familien.
- Förderung von Autonomie und Partizipation von Kindern, Jugendlichen und ihren Familien.
- Beziehungsfähigkeit zu Kindern, Jugendlichen und ihren Familien auch in Not-situationen.
- Kooperation in multidisziplinären Teams und Netzwerken (eigene fachliche Einschätzung zur Diskussion stellen, kollegiale Beratung nutzen und leisten) und Aufbau und Pflege von Kooperationsstrukturen.
- Interkulturelle Kompetenz und kulturelle Sensibilität.

- Respektierung und Beachtung von Diversität (z.B. bezüglich Sprachen, Kulturen, Religionen, Geschlechterrollen, Sexualität, Lebensentwürfen) und Komplexität als Quelle von Lernerfahrungen und Initiierung von Bildungsprozessen.

Selbstkompetenz

Selbstkompetenz ist die Fähigkeit und Bereitschaft, das eigene Leben selbstständig und selbstverantwortlich im jeweiligen sozialen, kulturellen und beruflichen Kontext zu gestalten, das eigene Handeln im sozialen Kontext zu reflektieren und die eigene Handlungsfähigkeit zu erweitern.

- Altersangemessene Lebenserfahrung.
- Eine weitgehend tragende Lebenssituation.
- Eine wertorientierte Grundhaltung, die ethische und religiöse Erziehung, Bildung und Betreuung ermöglicht und fördert: Eine humane, gerechte und demokratische Einstellung.
- Klarheit in Bezug auf Rolle und Auftrag.
- Reflexions- und Introspektionsfähigkeit (Auseinandersetzung mit der Wirksamkeit des eigenen Handelns und der eigenen Persönlichkeit).
- Kompetenz zum Arbeits- und Zeitmanagement.
- Belastbarkeit, Frustrationstoleranz und Stressbewältigung.
- Bereitschaft zu transparenten Arbeitsweisen.
- Sicheres und der Situation angemessenes Auftreten, das Wissen um die eigene Vorbildfunktion.
- Bewusstsein für die Notwendigkeit der ständigen fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung.
- Handlungsfähigkeit, trotz teils widersprüchlicher Erwartungen und Ziele („Ambiguitätstoleranz“).
- Improvisationstalent.
- Professionelle Distanzierungs- und Abgrenzungsfähigkeit, reflektierter Umgang mit eigenen Normalitätskonzepten.
- Umgang mit Risiken und Krisen (Unklarheiten und Unsicherheiten kalkulieren).
- Umgang mit (eigenen) Fehlern.

5.2 Prüf- und Genehmigungsverfahren

Länderspezifische Regelungen

Der § 45 SGB VIII erfordert, dass die Träger die Eignung des Personals durch aufgabenspezifische Ausbildungsabschlüsse nachzuweisen haben. Die Vielfalt der Aufgabenbereiche der betriebserlaubnispflichtigen stationären und teilstationären Einrich-

tungen bedingt, dass es keinen abschließenden Katalog anerkannter Abschlüsse geben kann. Hinzu kommt die jedem Bundesland zustehende und unantastbare Hoheit der Ausbildung und Anerkennung von Berufsabschlüssen, die dazu führt, dass Berufsabschlüsse im Hinblick auf die Einsatzmöglichkeiten in den Arbeitsfeldern länderspezifisch unterschiedlich bewertet werden und damit ein einheitliches Vorgehen der betriebserlaubniserteilenden Behörden in den Bundesländern einschränken.

Zudem verfügt jedes Bundesland über verbindliche Vorgaben und/ oder eigene Empfehlungen für den Einsatz von geeignetem Personal ([siehe Anlage](#)). Das kann dazu führen, dass in einem Bundesland ausgebildete und anerkannte Fachkräfte in einem anderen Bundesland im gleichen Tätigkeitsfeld nicht eingesetzt werden dürfen.

5.3 Prüfkriterien für Ausbildungsabschlüsse

Die vorbenannten länderspezifischen Festlegungen regeln die bislang anerkannten Ausbildungsabschlüsse in betriebserlaubnispflichtigen teilstationären und stationären Einrichtungen.

Anerkennung eindeutiger Abschlüsse

Die Bachelorabschlüsse, die eindeutig den tradierten Fachschul- und Fachhochschulabschlüssen entsprechen (staatlich anerkannte Diplomsozialarbeiter, staatlich anerkannte Erzieher, staatlich anerkannte Diplomsozialpädagogen, staatlich anerkannter Heilpädagoge), sind länderübergreifend anerkannt und geeignet.

Nichtkonsekutive Masterabschlüsse stellen keine grundständigen Berufsausbildungen dar. Diese Masterabsolventen bedürfen demnach einer entsprechenden grundständigen Berufsausbildung. In diesem Fall kann der Masterabschluss insbesondere für Leitungsaufgaben und ggf. gruppenübergreifende Aufgaben sinnvoll qualifizieren.

Nicht eindeutig zuzuordnende Abschlüsse/ Ausbildungsgänge

Nicht eindeutig zuzuordnende Abschlüsse/ Ausbildungsgänge sind hinsichtlich der Eignung des Ausbildungsganges für den Einsatz in Einrichtungen, mit ihren unterschiedlichen Arbeitsfeldern, anhand folgender Kriterien und Standards zu prüfen:

- Art der Ausbildung (Bereiche Sozial- und Gesundheitswesen an Fachakademien, Fachschulen, Berufsakademien, Fachhochschulen, Universitäten),
- Ausbildungsinhalte, Ausbildungsschwerpunkte in Bezug auf die hier betrachteten Arbeitsfelder (z.B. soziale Arbeit, Pädagogik, Gesundheitswesen, Pflegewissenschaften, Psychologie),
- Abschluss der Ausbildung/ Diploma Supplement, Aussagen der ausbildenden Stelle zu den Ausbildungsinhalten (ggf. wissenschaftliche Abschlussarbeit, staatliche Anerkennung),
- Dauer der Ausbildung,
- Praxisanteile.

Personenbezogene Ausnahmegenehmigung

Vor Beschäftigung der betreffenden Person sind die **Voraussetzungen der persönlichen und fachlichen Eignung von der betriebserlaubniserteilenden Behörde auf Antrag des Trägers zu prüfen.**

Hierbei können folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- Vorhandene Qualifikation, auch ausländische Abschlüsse
- Zusatzqualifikationen
- Praktika – berufspraktische Anteile – Theorie und Praxisverknüpfung
- (ggf.) Berufserfahrung in Arbeitsfeldern der Jugendhilfe
- Fortbildungsbereitschaft
- Professionelles Selbstverständnis
- Fachliche und personale Kompetenzen ([siehe Punkt 5.1](#))
- Ehrenamtliche Tätigkeit
- Qualifikationsbereitschaft
- Zusammensetzung des Teams, in dem der Bewerber eingesetzt werden soll
- Art des Leistungsangebots
- Zielgruppe
- Einrichtungsgröße
- Fortbildungsangebot/ -konzept des Trägers
- Bereitschaft des Trägers, die Person zeitlich freizustellen (für Aus- und Fortbildung)
- Probearbeit in der Einrichtung/ Hospitation

Im Wesentlichen erfolgt bei den zu treffenden Einzelfallentscheidungen eine Prüfung der Vorbildung und Erfahrung der konkreten Person, deren Einsatz der Träger einer Einrichtung beabsichtigt und einen diesbezüglichen Antrag gestellt hat.

Über das Instrument der Auflage besteht für die betriebserlaubniserteilende Behörde die Möglichkeit, zur Gewährleistung des Fachkräftegebotes, berufsspezifische Fortbildung und Qualifizierung einzufordern.

6 Offene Fragen

Eine zentrale Aufgabe der Kinder- und Jugendhilfe ist die Sicherung des Kindeswohls. Die gesellschaftliche und (fach-)politische Sensibilität für den Kinderschutz ist weiter gestiegen. Im anspruchsvollen Arbeitsfeld der teilstationären und stationären Einrichtungen verdichten sich zudem die Anforderungen, da hier aus Hilfen Lebensorte werden.

Voraussetzung für den Schutz von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen vor Gefahren für ihr Wohl ist der Einsatz von geeigneten Fachkräften. Die Träger der öffentlichen wie freien Jugend- und Eingliederungshilfe stehen zunehmend vor Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu gewinnen.

Der Bologna-Prozess hatte einst zum Ziel, ein leicht verständliches System vergleichbarer Studienabschlüsse zu schaffen. Die Träger der Kinder- und Jugendhilfe sind stattdessen nun mit einer neuen unübersichtlichen Vielfalt von Abschlüssen und Studienschwerpunkten konfrontiert.

Für den Einsatz geeigneter Fachkräfte tragen freie und öffentliche Träger der Jugendhilfe gleichermaßen Verantwortung.

Die betriebserlaubniserteilenden Behörden müssen – im Rahmen ihres Auftrags – die neuen Studienabschlüsse hinsichtlich der Eignung der Absolventen/ innen für das im Einzelfall vorgesehene Arbeitsfeld bewerten. Sie machen dabei die Erfahrung, dass sich Studieninhalte gleichlautender Abschlüsse verschiedener Hochschulen bei genauerem Blick signifikant voneinander unterscheiden können.

7 Quellen

Münder, Johannes/ Wiesner, Reinhard: Handbuch Kinder- und Jugendhilferecht, Nomos Praxis, 2007, 1. Auflage.

BVKE: Anforderungs- und Kompetenzprofil für Fachkräfte in der Erziehungshilfe, 2011; siehe www.bvke.de.

Gintzel, Ullrich: Kompetent erziehen – Qualifikation in und für die Erziehungshilfe!; in: Jugendhilfe 45, 4/2007, S. 179 – 186.

KMK: Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen/Fachakademien, Entwurf 11.03.2011; siehe www.fsp-buchen.de/Dokumente/Kompetenzorientiertes%20Qualifikationsprofil.pdf.

Spiegel, Hiltrud v.: Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. München 2004.

ZBFS-BLJA: Anforderungsprofil für Fachkräfte im Allgemeinen Sozialdienst/ Kommunalen Sozialdienst/ Bezirkssozialarbeit eines Jugendamtes, 2011. Mitteilungsblatt 06/2011, S. 1 – 9.

Weiterführende Literaturhinweise

AGJ: Qualifizierung und Fachlichkeit für Partizipation – Anforderungen an sozialpädagogische Fachkräfte, 2009; siehe www.agj.de/pdf/5/Qualifizierung_Fachlichkeit_Partizipation.pdf.

BAG Landesjugendämter: Das Fachkräftegebot des Kinder- und Jugendhilfegesetzes, 2005; veröffentlicht unter www.bagljae.de.

Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen; siehe www.deutscherqualifikationsrahmen.de.

DJI: Aufgabenprofile und Qualifikationsanforderungen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe, 2004; siehe www.dji.de/bibs/231_2250_Band_1_sw.pdf; http://www.dji.de/bibs/231_Band2.pdf.

Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit (QR SArb) Version 5.1; siehe www.fbts.de/uploads/media/QRSArb_Version_5.1.pdf.

Robert-Bosch-Stiftung: Qualifikationsprofile in Arbeitsfeldern der Pädagogik der Kindheit, 2011; siehe: www.bosch-stiftung.de/content/language2/downloads/Robert-BoschStiftung_Studie_PiK_2011_Ausbildungswege.pdf.

Links mit weiteren Informationen

Bundesarbeitsgemeinschaft der öffentlichen und freien, nicht konfessionell gebundenen Ausbildungsstätten für Erzieherinnen und Erzieher in der Bundesrepublik Deutschland – BöfAE: www.boefae.de.

8 Anlage

Landesrechtliche Regelungen/ Empfehlungen für den Einsatz von geeignetem Personal in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen (Stand August 2014)

Baden-Württemberg: Landesgesetzliche Regelung nach § 21 LKJHG; Liste der Fachkräfte in erlaubnispflichtigen Einrichtungen nach § 45 SGB VIII im Grundlagenpapier „Voraussetzungen zur Erteilung einer Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII – Grundlagenpapier für Einrichtungen, in denen Kinder und Jugendliche über Tag und Nacht betreut werden“ des KVJS-Landesjugendamtes

Bayern: „Fortschreibung der Fachlichen Empfehlungen zur Heimerziehung gemäß § 34 SGB VIII“, „Fachliche Empfehlungen zu Erziehung in Tagesgruppen gemäß § 32 SGB VIII“, „Rahmenvertrag gemäß § 78f SGB VIII“, „Fachliche Empfehlungen zur Handhabung des § 72a SGB VIII“, „Richtlinien für heilpädagogische Tagesstätten, Heime und sonstige Einrichtungen für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen“

Berlin: Landesgesetzliche Regelung im AG KJHG; Vereinbarung auf der Grundlage des § 78f SGB VIII, „Berliner Rahmenvertrag für Hilfen in Einrichtungen und durch Dienste der Kinder- und Jugendhilfe (BRVJug)“, Arbeitshilfe „Kriterien zu Raum- und Personalstandards“

Brandenburg: „Kriterien zu Raum- und Personalstandards für das Betriebserlaubnisverfahren bei Einrichtungen und sonstigen Wohnformen der Hilfen zur Erziehung nach § 34 SGB VIII im Land Brandenburg“ beschlossen vom LJHA des Landes Brandenburg am 04.12.1997

Bremen: „Richtlinien für den Betrieb von Einrichtungen und zur Wahrnehmung der Aufgaben zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen und sonstigen Wohnformen gemäß §§ 45 bis 48a SGB VIII im Lande Bremen“

Hessen: „Hessische Rahmenvereinbarung für die Gestaltung der Entgeltvereinbarungen über Leistungsangebote, Qualitätsentwicklung und Entgelte nach § 78a SGB VIII“, „Richtlinien für (teil-)stationäre Einrichtungen in Hessen, die gemäß § 45 Achstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII) - Kinder- und Jugendhilfe - einer Betriebserlaubnis bedürfen (außer Tageseinrichtungen für Kinder)“ (LJHA-Beschluss vom 24.02.2014)

Niedersachsen: „Hinweise für die Erteilung der Betriebserlaubnis von Einrichtungen und sonstigen betreuten Wohnformen nach §§ 45 ff SGB VIII durch das Landesamt“ (Stand 08.06.2011)

NRW-Rheinland und NRW-Westfalen-Lippe: Anerkannte Ausbildungsabschlüsse nach Arbeitsfeldern (Schlüsselverzeichnis)

Rheinland-Pfalz: "Vereinbarung über die Voraussetzungen der Eignung von pädagogischem Personal nach § 45 Abs. 2 SGB VIII in Heimen und anderen Einrichtungen der Jugend- und Sozialhilfe in Rheinland-Pfalz“ (vom 20. April 1999)

Saarland: „Richtlinien zur Wahrnehmung der Aufgaben zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen durch das Landesjugendamt gem. §§ 45 – 48a SGB VIII“

Sachsen: Landesgesetzliche Regelung zur Zulassung des Personals im Einzelfall in § 29 Abs.2 LJHG; Verwaltungsvorschriften (VwVJugHiE und VwVBeh) mit Arbeitsanweisungen zu deren Umsetzung

Sachsen-Anhalt: „Richtlinien für Hilfen zur Erziehung, Eingliederungshilfen für behinderte Kinder und Jugendliche. Hilfen für junge Volljährige und den Schutz von Kindern und Jugendlichen in Familienpflege und in Einrichtungen entsprechend dem Kinder- und Jugendhilfegesetz“, 109. Empfehlung der BAGLJÄ mit Vorwort des Landesjugendamtes Sachsen-Anhalt

Schleswig-Holstein: Kinder- und Jugendeinrichtungsverordnung – KJVO

Thüringen: Landesgesetzliche Regelung in § 23 ThürKJHAG; „Fachliche Empfehlungen zu Fachkräften im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen“ (LJHA-Beschluss vom 4. Juni 2012); „Fachlichen Empfehlungen für den Betrieb erlaubnispflichtiger Einrichtungen gemäß § 45 SGB VIII (außer Kindertages-einrichtungen)“ (LJHA-Beschluss 3. Juni 2013)