



FACHKRÄFTE IN DER KINDER- UND JUGENDARBEIT

Empfehlungen zur Qualifikation der Fachkräfte in der Kinder- und Jugendarbeit

Empfehlungen des Bayerischen Jugendrings nach § 85 Abs. 2 SGB VIII
für die Jugendämter in Bayern

FACHKRÄFTE IN DER KINDER- UND JUGENDARBEIT

Empfehlungen zur Qualifikation der Fachkräfte in der Kinder- und Jugendarbeit

Empfehlungen des Bayerischen Jugendrings nach § 85 Abs. 2 SGB VIII
für die Jugendämter in Bayern

Einleitung ___5

- 1 Zur Situation professioneller Kinder- und Jugendarbeit:
ein qualitativ hochwertiges Berufs- und Aufgabenprofil
für Fachkräfte der Jugendarbeit ___8
- 2 Das „Fachkräftegebot“ im Kinder- und Jugendhilfegesetz
für hauptberufliches Fachpersonal in der Kinder- und
Jugendarbeit ___9
 - 2.1 Gesetzliche Bestimmungen und grundsätzliche Hinweise ___9
 - a Unmittelbare Aufgabe im Rahmen der Gesamtverantwortung
des örtlichen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe
(Qualitätsentwicklung, §§ 79, 79 a SGB VIII) ___9
 - b Mittelbare Wirkung für freie Träger im Rahmen der Förderung
der freien Jugendhilfe ___10
 - c Wirkung des „Fachkräftegebots“ auf die kreisangehörigen
Gemeinden in Bayern ___10
 - 2.2 Personalhoheit der Kommunen ___11
 - 2.3 Status Fachkraft bzw. gleichgestellte Personen ___11
 - a Fachkräfte ___11
 - b Gleichgestellte Personen ___11
 - c Fachkräfte mit Zusatzausbildung ___12
 - 2.4 Persönliche Eignung als „unabdingbare Voraussetzung“ ___12
- 3 Ausbildungsstandards ___13
- 4 Stichworte für Kriterien der „persönlichen Eignung“ ___14
- 5 Stichworte zu „spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten“ ___17
- 6 Zusammenfassung ___18

Diese Empfehlungen veröffentlicht der Bayerische Jugendring als überörtlicher Träger der öffentlichen Jugendhilfe für den Bereich der Jugendarbeit nach § 85 Abs. 2 Nr. 1 SGB VIII für die Jugendämter in Bayern.

In Bayern ist der Bayerische Jugendring (BJR) mit den Aufgaben des Landesjugendamts auf dem Gebiet der Jugendarbeit betraut. Dem BJR als Körperschaft des öffentlichen Rechts sind durch Rechtsverordnung der Bayerischen Staatsregierung für den Bereich der Jugendarbeit die Aufgaben des überörtlichen Trägers der Jugendhilfe nach § 85 Abs. 2 SGB VIII zur Besorgung im Auftrag des Staats übertragen. Der BJR übernimmt damit die Aufgaben der Beratung, Koordinierung, Planung und Fortbildung für den Bereich der Jugendarbeit. Er unterstützt durch Empfehlungen und Vorschläge die Tätigkeit der Jugendämter.

In seiner Eigenschaft als Landesjugendamt für den Bereich der Jugendarbeit unterliegt der BJR der Rechts- und Fachaufsicht des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration. Der BJR beschreibt und erfüllt seine gesetzlich übertragenen Landesjugendamtsaufgaben unter Beachtung und Verwirklichung hoher Qualitätsstandards.

Diese Empfehlungen wurden im Rahmen eines gemeinsamen Arbeitsprozesses mit den kommunalen Jugendpfleger/-innen in Bayern und der Arbeitsgemeinschaft Bayerischer Jugendpfleger/-innen (ABJ) in den Jahren 2013 und 2014 sowie in der Tagung des BJR mit den Jugendamtsleitungen in Bayern 2014 bearbeitet und abgestimmt.

*Beschlossen vom Landesvorstand des Bayerischen
Jugendrings im Februar 2014*



Einführung

Die Beschäftigung von Fachkräften ist eine wesentliche Voraussetzung für eine qualifizierte Jugendhilfe. Der Qualität der Arbeit und der Qualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Kinder- und Jugendarbeit kommt in einer Zeit, in der sowohl an die Arbeitsweise wie auch an die Leistungsfähigkeit der Jugendhilfe hohe qualitative Standards¹ gesetzt werden, eine immer größere Bedeutung zu. In der Jugendarbeit hängt ein gelingender Einsatz – wie in vielen sozialen Berufen – von eigenen Erfahrungen, individuellen Handlungsstrategien und unmittelbar persönlichen Bezügen zu den Adressaten ab. Die persönliche Befähigung und die fachliche Qualifikation der Mitarbeiter/-innen stellen damit, neben einer qualifizierten Ausbildung, entscheidende Kriterien für den Erfolg der Leistungen insgesamt dar. Um diesen Herausforderungen und Erwartungen begegnen zu können, benötigen die Kommunen gut qualifizierte und hochmotivierte Fachkräfte.

Der gegenwärtig zunehmende quantitative wie qualitative Personalmangel² in den Sozialberufen und insbesondere auch in vielen Bereichen der Jugendarbeit verschärft die Fragen zu den Qualifikationen der Fachkräfte und erschwert viele Personalentscheidungen.

Zusätzlich hat der Gesetzgeber seit 2012 neue Regelungen zur Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe in das SGB VIII eingefügt. „Gegenüber den bisherigen Regelungen zur Qualitätsentwicklung werden durch einen neuen § 79 a SGB VIII, die an den Träger der öffentlichen Jugendhilfe gerichteten Anforderungen an die Qualitätssicherung wie Qualitätsentwicklung umfassender und genauer betont.“³ In der Konsequenz verschärfen sich damit auch die Fragen zur Qualität fachlichen Handelns und zu den „Fachkräftestandards“ für hauptberufliche Fachkräfte in der Kinder- und Jugendarbeit.

Nach § 79 a SGB VIII orientieren sich die Träger der öffentlichen Jugendhilfe in den genannten Fragen der Qualitätsentwicklung an den fachlichen Empfehlungen der überörtlichen Träger der Jugendhilfe sowie an bereits angewandten Grundsätzen und Maßstäben für die Bewertung der Qualität und Maßnahmen zu ihrer Gewährleistung.

1 Z.B. durch weiterentwickelte Konzepte mit ausdifferenzierten und spezialisierten Arbeitsbereichen, wachsende Anforderungen in den Arbeitsbereichen der Jugendsozialarbeit und im präventiven Jugendschutz, Umgang mit Erziehungsdefiziten und besonderen Zielgruppen, nicht zuletzt durch erhöhte Qualitätsanforderungen des § 79 a SGB VIII.

2 Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe: Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe, Positionspapier, Berlin 2011.

3 Deutscher Verein: Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe, Diskussionspapier des Deutschen Vereins zum Umgang mit §§ 79, 79 a SGB VIII, Berlin 2012.

Der Bayerische Jugendring beschreibt – in seiner Funktion als „Landesjugendamt für den Bereich der Jugendarbeit“⁴ – mit den hier vorliegenden Empfehlungen auf der Grundlage geltender Rechtsbestimmungen und nach aktuellem Stand der guten fachlichen Praxis die Aufgabenprofile, Anforderungen und Standards an eine qualitativ hochwertige professionelle Tätigkeit in der Jugendarbeit.

Damit sollen aus fachlicher Sicht, sowohl für die Stellenausstattungen als auch für die Kriterien der Stellenbesetzungen im Bereich der Jugendarbeit, Orientierungen und Hilfen gegeben werden. Den Jugendämtern soll hiermit eine fach- und praxisgerechte Unterstützung für eine differenzierte Gesamteinschätzung in den Fragen der qualitativen Anforderungen an Fachkräfte angeboten werden. Auch um die Träger der Jugendarbeit bei der Gewinnung, der Sicherung und der Entwicklung der Qualität des Fachpersonals zu unterstützen, legt der Bayerische Jugendring diese Empfehlungen zur Qualifikation der Fachkräfte in der Kinder- und Jugendarbeit vor.

Diese Empfehlungen beziehen sich unmittelbar

- auf die Vorgaben des „Fachkräftegebots“ nach § 72 SGB VIII
- sowie auf die Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter von 2004/2005⁵. Die Vorlagen wurden spezifisch für die Belange der Fachkräfte der Kinder- und Jugendarbeit ergänzt und weiterentwickelt.

4 Dem BJR als Körperschaft des öffentlichen Rechts sind durch Rechtsverordnung der Bayerischen Staatsregierung für den Bereich der Jugendarbeit die Aufgaben des überörtlichen Trägers der Jugendhilfe nach § 85 Abs. 2 SGB VIII zur Besorgung im Auftrag des Staats übertragen. Der BJR übernimmt damit die Aufgaben der Beratung, Koordinierung, Planung und Fortbildung für den Bereich der Jugendarbeit. Er unterstützt durch Empfehlungen und Vorschläge die Tätigkeit der Jugendämter. In seiner Eigenschaft als Landesjugendamt für den Bereich der Jugendarbeit unterliegt der BJR der Rechts- und Fachaufsicht des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration. Der BJR beschreibt und erfüllt seine gesetzlich übertragenen Landesjugendamtspflichten unter Beachtung und Verwirklichung hoher Qualitätsstandards.

5 Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter, federführende Stelle Bayerisches Landesjugendamt: Das Fachkräftegebot des Kinder- und Jugendhilfegesetzes, Beschluss der 79. Arbeitstagung vom 8. bis 10. 11. 1995 in Köln, Aktualisierung durch die 97. Arbeitstagung vom 10. bis 12. 11. 2004 in Erfurt, München 2005.

1 Zur Situation professioneller Kinder- und Jugendarbeit:

ein qualitativ hochwertiges Berufs- und Aufgabenprofil für Fachkräfte der Jugendarbeit

In immer mehr Kommunen in Bayern werden die Aufgaben der Kinder- und Jugendarbeit durch hauptberufliches Fachpersonal wahrgenommen. In den vergangenen 25 Jahren hat sich deshalb in Bayern ein hoch differenziertes und qualitativ hochwertiges Berufs- und Aufgabenprofil der professionellen Jugendarbeit entwickelt, in dessen zentralen Feldern knapp 3000 Fachkräfte beschäftigt sind.⁶ Sowohl personell als auch finanziell hat sich die Kinder- und Jugendarbeit zu einem großem Arbeitsgebiet der Kinder- und Jugendhilfe entwickelt.

Für den starken Zuwachs an sozialpädagogischem Fachpersonal in den Kommunen gibt es eine Vielzahl guter Gründe:

Durch pädagogisches Fachpersonal in der Kinder- und Jugendarbeit

- gewinnt die Jugendarbeit an Kontinuität und Qualität
- wird die ehrenamtliche Struktur von Jugendarbeit bestmöglich gestützt und gepflegt
- haben die Kommunen auch in den schwierigen Fragen der Jugendarbeit Angebote und kompetente Lösungen anzubieten
- gelingt den Kommunen eine bestmögliche Unterstützung und Abstimmung der Aktivitäten, Träger und Leistungen der Jugendarbeit und der Sozialen Arbeit
- statten sich die Kommunen mit eigenen Kompetenzen und Know-how in den vielfältigen Fragen der Kinder- und Jugendbildung, Jugendsozialarbeit und der zukunftssträchtigen Kinder-, Jugend- und Familienpolitik aus

Aus dem Bereich der Fachkräfte der Kinder- und Jugendarbeit gibt es jedoch auch zunehmende Problemanzeigen:

- Die Träger beklagen einen zunehmenden quantitativen wie qualitativen Bewerber- bzw. Personalmangel.
- Das Arbeitsfeld leidet unter einem teilweise unterbewerteten öffentlichen Image.
- Die Ausbildung an den Hochschulen repräsentiert immer weniger die realen Arbeitsfelder der Jugendarbeit.

Die Attraktivität des Arbeitsfeldes für qualifizierte Bewerber/-innen ist nicht zuletzt deshalb gesunken.

6 Laut einer aktuellen Erhebung des Deutschen Jugendinstituts (DJI) arbeiten alleine in den Jugendfreizeitstätten Bayerns über 1900 hauptberufliche Fachkräfte in über 950 Einrichtungen. Die Anzahl der Mitarbeiter/-innen im Arbeitsbereich Mobile Jugendarbeit/Streetwork hat sich seit 1995 in Bayern mindestens verdreifacht. Gegenwärtig arbeiten ca. 170 Mitarbeiter/-innen im mobilen Bereich (vgl. Bayerischer Jugendring: Offene Jugendarbeit in Bayern, Ergebnisse einer bayernweiten Vollerhebung bei Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit, BJR und DJI, München 2012). Auch die Zahl der Gemeindejugendpfleger/-innen in Bayern wächst mit derzeit ca. 200 Stellen kontinuierlich an. Weitere Mitarbeiter/-innen finden sich zudem in der Offenen Arbeit mit Kindern auf den Abenteuer-, Bauspielplätzen und Jugendfarmen, in diversen Projekten sowie bei den pädagogischen Mitarbeiter/-innen in den Jugendverbänden und Jugendringen. In den letzten Jahren fand darüber hinaus ein starkes Wachstum der sozialpädagogisch orientierten Arbeitsbereiche an den Schulen statt. Viele, oftmals unmittelbar mit der Jugendarbeit zusammenhängende, jedoch mindestens mittelbar mit der Jugendarbeit verwandten Arbeitsfelder halten Einzug in Wirkungsbereiche an den Schulen. Sei es nun die „Jugendsozialarbeit an Schulen“ oder die vielfältigen Arbeitsformen der Nachmittagsbetreuung und -begleitung. Hier findet eine immer weiter gehende Zusammenarbeit zwischen den Bildungsinstitutionen und der Gemeindejugendarbeit statt.

2 Das „Fachkräftegebot“ im Kinder- und Jugendhilfegesetz

für hauptberufliches Fachpersonal
in der Kinder- und Jugendarbeit

2.1 Gesetzliche Bestimmungen und grundsätzliche Hinweise

Gesetzliche Bestimmungen und grundsätzliche Hinweise zum Status „Fachkraft“ in den Arbeitsfeldern der Jugendarbeit und zur Qualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Kinder- und Jugendarbeit leiten sich aus den gesetzlichen Grundlagen des § 72 SGB VIII⁷ ab.

§ 72 SGB VIII

- (1) 1 Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen bei den Jugendämtern und Landesjugendämtern hauptberuflich nur Personen beschäftigen, die sich für die jeweilige Aufgabe nach ihrer Persönlichkeit eignen und eine dieser Aufgabe entsprechende Ausbildung erhalten haben (Fachkräfte) oder aufgrund besonderer Erfahrungen in der sozialen Arbeit in der Lage sind, die Aufgabe zu erfüllen.
- 2 Soweit die jeweilige Aufgabe dies erfordert, sind mit ihrer Wahrnehmung nur Fachkräfte oder Fachkräfte mit entsprechender Zusatzausbildung zu betrauen.

„Bei der Bewertung der Fachlichkeit bzw. dem Einsatz von Fachkräften gelten für öffentliche und freie Träger gleiche Grundsätze und Maßstäbe.“⁸

Das sog. „Fachkräftegebot“ des § 72 SGB VIII bezieht sich zwar im Wortlaut unmittelbar auf die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe, jedoch wirkt das Fachkräftegebot auch mittelbar weiter auf die freien Träger bzw. auf die weiteren Leistungserbringer und Anbieter der Jugendarbeit. Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben somit in ihrem gesamten Zuständigkeitsbereich sowohl quantitativ wie qualitativ die Erfüllung der Aufgaben der Kinder- und Jugendarbeit zu gewährleisten. Für die Bestimmung der Grundlagen für die quantitativen wie qualitativen Kriterien gelten §§ 79, 79 a SGB VIII.

a Unmittelbare Aufgabe im Rahmen der Gesamtverantwortung des örtlichen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe, Qualitätsentwicklung (§§ 79, 79 a SGB VIII)

Im Rahmen ihrer *Gesamtverantwortung* nach § 79 SGB VIII für die Erfüllung der Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe gewährleisten, dass die erforderlichen und *geeigneten* Einrichtungen, Dienste und Veranstaltungen den verschiedenen Grundrichtungen der Erziehung entsprechend rechtzeitig und ausreichend zur Verfügung stehen. Die Feststellung der Grundsätze für die Ausstattung mit erforderlichem, geeignetem und ausreichendem Fachpersonal ist Teil dieser Aufgabe.

Die fachliche Gewährleistung für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben gibt den Einsatz von Fachkräften vor.⁹

⁷ Im Sprachgebrauch als „Fachkräftegebot“ bezeichnet.

⁸ Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter: Das Fachkräftegebot des Kinder- und Jugendhilfegesetzes, a.a.O.

⁹ „§ 79 Abs. 3, 1. Halbsatz bestimmt freilich ohne nähere Differenzierung eine „ausreichende Ausstattung der Jugendämter und Landesjugendämter.“ Prägnanter ist § 79 Abs. 3, 2. Halbsatz, der die Zahl der Fachkräfte mit dem Bedarf an Jugendhilfe in Bezug setzt („... hierzu gehört auch eine dem Bedarf entsprechende Zahl von Fachkräften.“). Hier wird deutlich, welchen Stellenwert die Jugendhilfeplanung und Fortbildung als Instrumente für Bedarfsmessung und Bedarfsdeckung auch für die personelle Kompetenz und Kapazität des Jugendamtes haben.“ Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter: Das Fachkräftegebot des Kinder- und Jugendhilfegesetzes, a.a.O.

Eine Konkretisierung der unbestimmten Rechtsbegriffe des § 79 Abs. 2 SGB VIII erfolgt im Rahmen der örtlichen Bedarfsfeststellung, die der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe als Teil der **Planungsverantwortung** in Form der Jugendhilfeplanung vorzunehmen hat.¹⁰

Dabei sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe auch gewährleisten, dass eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung nach Maßgabe von § 79 a erfolgt (§ 79 Abs. 2, Satz 2 SGB VIII). Die Gesamtverantwortung und Gewährleistungspflicht des öffentlichen Trägers bezieht sich somit auch auf die Erfüllung der Aufgaben in qualitativer Hinsicht.

Hierbei haben die Träger der öffentlichen Jugendhilfe Grundsätze und Maßstäbe für die Bewertung der Qualität sowie geeignete Maßnahmen zu ihrer Gewährleistung weiterzuentwickeln, anzuwenden und regelmäßig zu überprüfen.¹¹

Zu dieser guten fachlichen Praxis an Qualitätsgrundsätzen und Qualitätsmaßstäben zählt auch eine bedarfsgerechte Ausstattung der Jugendarbeit mit Fachkräften als hauptberuflichem Fachpersonal. Diese, im Rahmen der Gesamtverantwortung zu gewährleistende Qualitätsstandards, gelten somit nicht nur für das eigene, interne Handeln der Jugendämter, sondern sind für alle Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe im Wirkungsbereich des öffentlichen Trägers anzuwenden.

b Mittelbare Wirkung für freie Träger im Rahmen der Förderung der freien Jugendhilfe (§ 74 Abs. 1 Ziff. 1 SGB VIII)

Die Standards des „Fachkräftegebots“ gelten mittelbar zusätzlich auch über § 74 Abs. 1 Ziff. 1 SGB VIII für Träger der freien Jugendhilfe. Bei der Förderung der freien Jugendhilfe hat der öffentliche Träger darauf zu achten, dass die „fachlichen Voraussetzungen für die geplante Maßnahme erfüllt sind“. „Bei der Bewertung der Fachlichkeit bzw. den fachlichen Voraussetzungen für den Einsatz von Fachkräften gelten für öffentliche und freie Träger gleiche Grundsätze und Maßstäbe“¹² (siehe § 79 SGB VIII).

Im Rahmen der Förderung der freien Jugendhilfe hat der Träger der öffentlichen Jugendhilfe darauf zu achten, dass die fachlichen Voraussetzungen für die geplante Maßnahme erfüllt sind und die Beachtung der Grundsätze und Maßstäbe der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung nach § 79 a SGB VIII gewährleistet sind.

c Wirkung des „Fachkräftegebots“ auf die kreisangehörigen Gemeinden in Bayern (Art 30 AGSG)

Die kreisangehörigen Gemeinden in Bayern sollen entsprechend § 79 Abs. 2 SGB VIII im eigenen Wirkungskreis und in den Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit dafür sorgen, dass in ihrem örtlichen Bereich die erforderlichen Einrichtungen, Dienste und Veranstaltungen der Jugendarbeit (§§ 11, 12 SGB VIII) rechtzeitig und ausreichend zur Verfügung stehen. Durch eine Bezugnahme auf § 79 Abs. 2 SGB VIII wird sichergestellt, dass die inhaltliche Ausformung der Aufgabe dem Bundesgesetz entspricht. Damit haben die kreisangehörigen Gemeinden *in Abstimmung mit dem Landkreis*¹³ für ein qualitativ wie quantitativ bedarfsgerechtes Angebot, das den Qualitätsmaßstäben des örtlichen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe entspricht, zu sorgen. Die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen auch gegenüber den kreisangehörigen Gemeinden sowohl quantitativ wie qualitativ die Erfüllung der Aufgaben der Kinder- und Jugendarbeit – auch hinsichtlich der Fachkräftestandards – gewährleisten. Es gelten im Wesentlichen gleiche Grundsätze und Maßstäbe auch hinsichtlich des „Fachkräftegebots“.

10 Bestandteil der Gesamtverantwortung ist die Planungsverantwortung des öffentlichen Trägers für die Kinder- und Jugendarbeit. Aufgabe der Jugendämter ist es, zu ermitteln, welche Einrichtungen für die angemessene Förderung der Jugend nach örtlichen Verhältnissen erforderlich sind und ob diese in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen. Wird ein Bedarf festgestellt, so muss der öffentliche Träger darauf hinwirken, dass entsprechende Einrichtungen geschaffen und bestehende ausgebaut werden. Die Grundlage für die Umsetzung der Planungsverantwortung bildet die Jugendhilfeplanung (§ 80 SGB VIII) mit entsprechenden Teilplänen Jugendarbeit. Bei den Schritten des Planungsprozesses, der Bestandserhebung, Bedarfsplanung und Umsetzungsplanung sind die freien Träger frühzeitig zu beteiligen.

11 Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe orientieren sich dabei an den fachlichen Empfehlungen der nach § 85 Abs. 2 SGB VIII zuständigen Behörden und an bereits angewandten Grundsätzen und Maßstäben für die Bewertung der Qualität sowie Maßnahmen zu ihrer Gewährleistung.

12 Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter: Das Fachkräftegebot des Kinder- und Jugendhilfegesetzes, a.a.O.

13 Vgl. Art 30 Abs. 3 AGSG sowie § 80 Abs. 4 SGB VIII zur Beteiligung und Abstimmung.

2.2 Personalhoheit der Kommunen

Die örtlichen Aufgaben der Kinder- und Jugendarbeit nach dem Achten Sozialgesetzbuch (SGB VIII) werden von den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltung wahrgenommen.¹⁴ Dies gilt entsprechend für die kreisangehörigen Gemeinden, mit ihren nach Art 30 AGSG übertragenen Aufgaben im Bereich der Jugendarbeit.

Da die *Personalhoheit von den Kommunen* nach den Grundsätzen der kommunalen Selbstverwaltung weisungsfrei wahrgenommen wird, sind vom Gesetzgeber für die Kommunen über § 72 SGB VIII hinaus keine unmittelbar weiteren gesetzlichen Vorgaben zu Qualifikationsstandards für Fachkräfte vorgesehen. Es liegt damit in der Eigenverantwortung der örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe, für die Leistungen der Jugendarbeit sowohl quantitativ wie qualitativ ausreichendes und geeignetes Personal bereitzustellen. „Die öffentlichen Träger der Jugendhilfe entscheiden deshalb auch in Personalsachen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben eigenständig.“¹⁵

2.3 Status Fachkraft bzw. gleichgestellte Personen

a Fachkräfte

Für die Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe, somit auch der Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und des erzieherischen Kinder- und Jugendschutzes sind formell diejenigen Mitarbeiter/-innen als Fachkräfte vorgesehen, die sich für die Aufgabe eignen und eine – für ihren Aufgabenbereich – entsprechende Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben.¹⁶ (siehe § 72 Abs. 1 Satz 1 SGB VIII).

Der Fachkräftestatus ist damit an den erfolgreichen Abschluss einer entsprechenden Fachausbildung gebunden. „Personen, die neben der persönlichen Eignung besondere Erfahrungen in der sozialen Arbeit, nicht aber eine entsprechende Ausbildung nachweisen können, gelten nicht als Fachkräfte im Sinne des Gesetzes.“¹⁷

b Gleichgestellte Personen

Dieser Fachkräftestandard wird insoweit ergänzt, als dass (§ 72 Abs. 1 Satz 1 SGB VIII) den Fachkräften Personen gleichgestellt werden können, die zwar keine aufgabenspezifische Fachausbildung haben, jedoch aufgrund ihrer besonderen Eignung und einer *besonderer Erfahrung in der sozialen Arbeit* in der Lage sind, die Aufgabe zu erfüllen.

„Dieser zweite Halbsatz eröffnet auch künftig Personen, die zwar über keine fachliche Ausbildung, aber über eine lange Berufserfahrung verfügen, die hauptberufliche Verwendung in der Jugendhilfe.“¹⁸

„Im Sinne des Gesetzes gelten diese Personen jedoch nicht als Fachkräfte.“¹⁹

14 Da nach den Grundsätzen der kommunalen Selbstverwaltung die Personalhoheit bei den Kommunen liegt, ist mit diesen Empfehlungen kein Eingriff in Personalentscheidungen verbunden.

15 Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter: Das Fachkräftegebot des Kinder- und Jugendhilfegesetzes, a.a.O.

16 Vgl. Marburger, Horst: SGB VIII, Kinder- und Jugendhilfe, Regensburg 2010.

17 Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter: Das Fachkräftegebot des Kinder- und Jugendhilfegesetzes, a.a.O.

18 GE 1989, Begründung zum Regierungsentwurf des § 64 (S 72) – Mitarbeiter, Fortbildung, zu Absatz 1.

19 Siehe auch Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter: Das Fachkräftegebot des Kinder- und Jugendhilfegesetzes, Kap. 3.3.a. sowie dort Anmerkung 17.

In der Literatur und in den Kommentaren zum Gesetz wird davon ausgegangen, dass der Einsatz dieser Kräfte *als ausdrücklich begründungspflichtige Ausnahme* vom Grundsatz der Beschäftigung von ausgebildeten Fachkräften gesehen werden müsse und eine Einzelfallprüfung anhand fachlicher Standards voraussetze.²⁰

c Fachkräfte mit Zusatzausbildung

Gleichzeitig erlässt der Gesetzgeber aber auch ein besonderes Fachkräftegebot, soweit es eine bestimmte Aufgabe erfordert: Mit diesen besonderen Aufgaben sollen nur Fachkräfte betraut werden, die über eine entsprechende *Zusatzausbildung* verfügen (in Bayern sind die Kommunalen Jugendpfleger/-innen in den Jugendämtern davon betroffen). Eine Entscheidung, wann der Einsatz von Fachkräften mit Zusatzausbildung notwendig ist, obliegt in der Regel dem öffentlichen Träger der Jugendhilfe.

2.4 Persönliche Eignung als „unabdingbare Voraussetzung“

Ausdrücklich verweist der Gesetzgeber in der Begründung zum Regierungsentwurf für §72 SGB VIII auf die große Verantwortung, die alle in der Jugendhilfe Tätigen für die Entwicklung junger Menschen tragen.

Deshalb ist „neben der fachlichen Qualifikation die persönliche Eignung unabdingbare Voraussetzung.“²¹

Der unbestimmte Rechtsbegriff „persönliche Eignung“ lässt einen offenen Beurteilungsspielraum. Die Erstellung eines pauschalen Kriterienrasters zur Feststellung ist nicht möglich, da die Kriterien für „persönliche Eignung“ im Aufgabenzusammenhang bestimmt werden sollten. Kapitel 5 dieser Empfehlungen sammelt beispielhaft persönliche Qualifikationen und Kompetenzen, die als allgemeine Grundbedingungen für erfolgreiches Wirken in der Kinder- und Jugendarbeit gelten können.

²⁰ Nach Münder, Johannes: Frankfurter Lehr- und Praxiskommentar zum KJHG/SGB VIII, S. 549, Frankfurt 1999.

²¹ Auf den Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen nach § 72 a SGB VIII wird verwiesen.

3 Ausbildungsstandards

Die gesetzlichen Vorschriften des § 72 SGB VIII enthalten den Grundsatz der Verwendung von Fachkräften. In der Begründung zum Regierungsentwurf für *die Berufsausbildung der Fachkräfte* verweist der Gesetzgeber auf eine (nicht abschließend verstandene) Aufzählung von Berufsausbildungen in der Sozialen Arbeit. Fachkräfte der Jugendhilfe sind demnach vor allem „Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter, Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen, Erzieherinnen/Erzieher, Psychologinnen/Psychologen, Diplompädagoginnen/ Diplompädagogen, Heilpädagoginnen/Heilpädagogen, Sonderschulpädagoginnen/ Sonderschulpädagogen, Psychagoginnen/ Psychagogen, Jugendpsychiaterinnen/ Jugendpsychiater, Psychotherapeutinnen/ Psychotherapeuten, Pädiaterinnen/Pädiater.“²²

Als klassische Abschlüsse in der für die Belange der Jugendarbeit relevanten Profession Soziale Arbeit gelten somit Diplomsozialpädagogin/Diplomsozialpädagoge (FH) und Diplomsozialarbeiter/-in (FH), bzw. Sozialpädagogin/Sozialpädagoge/Sozialarbeiter/-in (BA).

Für die Aufgabenschwerpunkte der Jugendarbeit und damit verbundener Aufgaben der Jugendsozialarbeit und des erzieherischen Kinder- und Jugendschutzes lassen sich danach, auf der oben genannten Grundlage, als gute fachliche Praxis²³ definieren:

Fachkräfte der Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und des erzieherischen Kinder- und Jugendschutzes verfügen über eine sozialwissenschaftliche Hochschulausbildung, in der Regel mit den Abschlüssen Diplomsozialarbeiter/-in, Diplomsozialpädagoge/Diplomsozialpädagogin, Erziehungswissenschaftler/-in und Diplompsychologe/Diplompsychologin bzw. über vergleichbare Bachelor-/Masterstudienabschlüsse.

Sofern sie überwiegend im Team tätig sind, zählen dazu auch Erzieher/Erzieherinnen.

Zum weiteren Teampersonal können zur Umsetzung spezifischer Konzeptionen unter den o.g. Fachkräften auch Mitarbeiter/-innen mit speziellen pädagogischen Fachausbildungen, wie z.B. Sportpädagogen/-innen, Theaterpädagogen/-innen, Kunstpädagogen/-innen, Musikpädagogen/-innen, Religionspädagogen/-innen²⁴ gezählt werden.

Für einzelne leitende Tätigkeitsbereiche in der Jugendarbeit (z.B. Geschäftsführung in Jugendringen oder Jugendorganisationen) kommt der Aneignung betriebswirtschaftlicher Kenntnisse und managementbezogener Grundkenntnisse bereits in der Ausbildung eine zunehmende Bedeutung zu.

22 Vgl. GE 1989 zu § 72 Abs 1 SGB VIII, Begründung zum Regierungsentwurf.

23 „Gute fachliche Praxis“ kann als ein Handlungsrahmen angesehen werden. Sie stellt eine Basisstrategie dar und beinhaltet die Maßnahmen, die in der Wissenschaft als gesichert gelten, aufgrund praktischer Erfahrungen als geeignet, angemessen und notwendig anerkannt sind, von der amtlichen Beratung empfohlen werden und den sachkundigen Anwendern bekannt sind. Wikipedia, URL: http://de.wikipedia.org/wiki/Gute_fachliche_Praxis, (Stand: 26.03.2014).

24 Vgl. u.a. Freistaat Thüringen, Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit, Umsetzung des Fachkräftegebotes.

Neuerungen im Zuge des Bologna-Prozesses

Bachelor- und Masterabschlüsse werden die üblichen Qualifikationen auch im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit sein. Zu dem Katalog fachlicher Standards zählt damit ein Bachelorabschluss Soziale Arbeit. Die neue Bezeichnung im Zuge des Bologna-Prozesses lautet „Sozialpädagogin/Sozialpädagoge/Sozialarbeiter/-in (BA)“.

Im Rahmen des Bologna-Prozesses existiert im Kanon der Sozialen Arbeit mittlerweile eine Vielzahl an unterschiedlichen Bachelor- und Masterstudiengängen. Da auch in Zukunft im Sozialbereich mit einem breiten Spektrum an inhaltlich differenzierten Studienabschlüssen mit unterschiedlichen Praxisanteilen gerechnet werden muss, fällt der individuellen Bewertung der Eignungskriterien, die sich aus dem jeweiligen Aufgabenzusammenhängen ergeben, eine immer wichtigere Rolle zu. Das zusätzlich zur Abschlussurkunde ausgestellte „Diploma Supplement“ sollte die Anstellungsträger in die Lage versetzen, die im Studium erworbenen Kompetenzen und Studieninhalte mit den Anforderungen der Arbeitsstelle abzugleichen²⁵.

25 Die Reglementierung des Berufs in Deutschland hat auch Auswirkungen auf die gegenseitige Anerkennung von Berufsabschlüssen und die Gewährleistung des freien Zugangs zum Beruf im Rahmen der Europäischen Union. Dabei ist die in einem anderen Mitgliedstaat erworbene Qualifikation zu berücksichtigen und zu beurteilen, ob diese der in Deutschland geforderten Qualifikation entspricht. Wer in Deutschland als Sozialpädagoge/-in tätig sein will, benötigt eine als gleichwertig eingestufte Berufsausbildung des Heimatlandes. Das Anerkennungsverfahren richtet sich nach den jeweiligen Vorschriften des deutschen Bundeslandes, in dem eine Beschäftigung angestrebt wird. Im Rahmen des Verfahrens überprüft in Bayern das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration die Gleichwertigkeit des Abschlusses mit dem entsprechenden deutschen Abschluss. Die Berechtigung zum Führen der Berufsbezeichnung ist nur dann möglich, wenn die Ausbildung als gleichwertig anerkannt wird. Siehe auch Berufliche Anerkennung in Deutschland: URL: www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php (Stand 26. März 2014).

4 Stichworte für Kriterien der „persönlichen Eignung“

Die hier unten aufgeführten Qualifikationen und persönlichen Kompetenzen bzw. die persönliche Eignung gelten als Beispiele *allgemeiner Grundbedingungen* für erfolgreiches Wirken in der Kinder- und Jugendarbeit.²⁶

Die Anforderungen können in den verschiedenen Einsatzbereichen schwerpunktgemäß variieren und stellen eine nicht abschließende Auflistung dar.

Hauptberufliches Fachpersonal der Kinder- und Jugendarbeit soll als persönliche Eignung insbesondere verfügen über:

- kommunikative Fähigkeiten
- interkulturelle Kompetenz
- analytische Kompetenz
- Genderkompetenz²⁷
- konzeptionelle Kompetenz und Kompetenzen in der Qualitätsentwicklung und Evaluation
- grundlegende beraterische Fähigkeiten
- praktische Handlungskompetenz
- Fähigkeit zur Mitarbeit an der Jugendhilfeplanung und zur sozialraumorientierten Ausgestaltung der Jugendhilfe
- Kooperationsfähigkeit
- Kompetenzen im Bereich der Außendarstellung
- Bildungskompetenz
- Beteiligungskompetenz: Vertretung der Interessen von jungen Menschen und Eltern
- Medienkompetenz
- Bereitschaft zu persönlicher Weiterbildung, Fortbildung und Supervision
- Fähigkeit zu Selbstreflexion und Selbstmanagement
- Qualitätsmanagement: Qualitätsentwicklung, und -sicherung, Evaluation von Angeboten und ihrer Wirkungen auf die Adressaten
- Konfliktfähigkeit

²⁶ Der hier vorgelegte Katalog orientiert sich an den formulierten Anforderungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter, vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter: Das Fachkräftegebot des Kinder- und Jugendhilfegesetzes, a.a.O.

²⁷ Genderkompetenz ist als berufliche Schlüsselqualifikation die Fähigkeit, relevante Geschlechteraspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten.

5 Stichworte zu „spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten“

Die erfolgreiche Ausführung von Aufgaben in der Kinder- und Jugendarbeit erfordert neben den allgemeinen Qualifikationen und persönlichen Kompetenzen eine Reihe weiterer spezifisch-fachlicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Voraussetzungen.²⁸

Beispielnennungen für erforderliche spezifische Kenntnisse, Kompetenzen und Voraussetzungen für Aufgabenübernahme im Bereich der **Kinder- und Jugendarbeit nach §§ 11 und 12 SGB VIII** (keine abschließende Aufzählung):

- ...✚ Grundkenntnisse typischer Rechtsfragen aus dem Arbeitsfeld der Jugendarbeit
- ...✚ Fähigkeit zum Verständnis von Rechtsnormen und Verwaltungsvorschriften
- ...✚ soziologische Kenntnisse, Kenntnisse zur Jugendsoziologie
- ...✚ praktische Vorerfahrungen in der Jugendarbeit sind wünschenswert und hilfreich, betriebswirtschaftliche und managementbezogene Grundkenntnisse sind für leitende Aufgaben notwendig
- ...✚ umfassendes Fachwissen über den Gesamtbereich der Kinder- und Jugendarbeit und ihren unterschiedlichen Arbeitsfeldern
- ...✚ Kenntnisse über angrenzende Gebiete wie Gemeinwesenarbeit, Jugendsozialarbeit, präventiver Jugendschutz
- ...✚ Kenntnisse zu den Strukturen der Jugendhilfe
- ...✚ Umfangreiches methodisches Wissen und methodische Fähigkeiten, dazu zählen Kenntnisse bezüglich Konzeptentwicklung, Gestaltung von Bildungsprozessen, Qualitätsentwicklung sowie Sozial- und Projektmanagement
- ...✚ Kenntnisse und Fähigkeiten zu gruppendynamischen Methoden
- ...✚ Organisations-, Planungs- und Kooperationsfähigkeiten
- ...✚ fachspezifisches Verwaltungs- und Rechtswissen zu gesetzlichen Grundlagen der Jugendhilfe, Rechtsfelder der Jugendschutzgesetze

²⁸ Für eine detailliertere Beschreibung der spezifischen Anforderungen in den verschiedenen Bereichen des SGB VIII vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter: Das Fachkräftegebot des Kinder- und Jugendhilfegesetzes, a.a.O.

Bei Übernahme von zusätzlichen – mit der Jugendarbeit verbundenen Aufgaben – der **Jugendsozialarbeit nach § 13 SGB VIII** sind darüber hinaus weitere spezifische Kompetenzen und Voraussetzungen erforderlich:

- …☞ besondere sozialpädagogische Fachkompetenzen wie z. B. Methoden der Gruppenarbeit, Beratungskompetenzen
- …☞ personale Kompetenzen wie z. B. Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, psychische und physische Belastbarkeit, Authentizität und Akzeptanz
- …☞ Bereitschaft und Fähigkeit zur Kooperation mit verschiedensten Institutionen im Bereich der Sozialen Arbeit
- …☞ gegebenenfalls Kenntnisse in Methoden von einzelfallspezifischen Verfahren wie Förderdiagnose, Case-Management sowie über Angebote der Hilfen zur Erziehung gemäß §§ 27 ff. SGB VIII
- …☞ Kenntnisse über die gesetzlichen Regelungen des SGB VIII sowie über die gesetzlichen Regelungen angrenzender rechtlicher Fachgebiete (SGB II, SGB III, SGB IX, SGB XII, BBiG, Schulgesetze) inkl. Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften
- …☞ Kenntnisse über Maßnahmen, Programme und Angebote anderer Anbieter (wie Schule, Arbeitsagenturen, kommunale Beschäftigungsgesellschaften oder EU, Bund und Land) sowie deren Finanzierungsinstrumente

Bei Übernahme von zusätzlichen – mit der Jugendarbeit verbundenen – Aufgaben des **Erzieherischen Kinder- und Jugendschutzes nach § 14 SGB VIII** sind darüber hinaus zusätzliche spezifische Kompetenzen und Voraussetzungen erforderlich:

- …☞ Kenntnisse der rechtlichen Bestimmungen für den Kinder- und Jugendschutz (Kenntnissen des Ordnungsrechts)
- …☞ Kenntnisse zu den verschiedenen Gefährdungsbereichen im präventiven Jugendschutz
- …☞ relevante Kenntnisse der Entwicklungspsychologie und Soziologie
- …☞ Beratungskompetenzen
- …☞ Organisationsfähigkeit
- …☞ Verwaltungskennntnisse

6 Zusammenfassung

Im Rahmen ihrer *Gesamtverantwortung* nach § 79 SGB VIII für die Erfüllung der Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe gewährleisten, dass die erforderlichen und geeigneten Einrichtungen, Dienste und Veranstaltungen den verschiedenen Grundrichtungen der Erziehung entsprechend rechtzeitig und ausreichend – sowie in erforderlicher Qualität – zur Verfügung stehen. Die Feststellung der Grundsätze für die Ausstattung mit erforderlichem, geeignetem und ausreichendem *Fachpersonal* der Jugendhilfe in den Jugendämtern, bei den Trägern der freien Jugendhilfe sowie in den Gemeinden ist Teil dieser Aufgabe.

Dies betrifft auch die bedarfsgerechte Ausstattung der *Kinder- und Jugendarbeit* mit Fachkräften als hauptberuflichem Fachpersonal.

Grundsätzliche Hinweise, Vorgaben und Orientierungen zum Status „*Fachkraft*“ in den Arbeitsfeldern und zur Qualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Kinder- und Jugendarbeit leiten sich aus den gesetzlichen Grundlagen des § 72 SGB VIII ab. Der Fachkräftestatus ist danach – neben der persönlichen Eignung als unabdingbare Voraussetzung – an den erfolgreichen Abschluss einer entsprechenden Fachausbildung gebunden. *Fachkräfte der Kinder- und Jugendarbeit* verfügen somit grundsätzlich über eine sozialwissenschaftliche Hochschulausbildung, in der Regel mit den Abschlüssen Diplomsozialarbeiter/-in, Diplomsozialpädagoge/-in, Erziehungswissenschaftler/-in und Diplomspsychologe/-in; bzw. über vergleichbare Bachelor-/Master-Studienabschlüsse.

Nur in *ausdrücklich begründungspflichtigen Ausnahmen* können nach Einzelfallprüfung anhand fachlicher Standards den Fachkräften Personen, die aufgrund ihrer besonderen Eignung und einer besonderer Erfahrung in der sozialen Arbeit in der Lage sind, die übertragenen Aufgaben zu erfüllen, *gleichgestellt* werden.

Da die *Personalhoheit* von den Kommunen nach den Grundsätzen der kommunalen Selbstverwaltung weisungsfrei wahrgenommen wird, sind vom Gesetzgeber für die Kommunen über § 72 SGB VIII hinaus keine unmittelbaren weiteren gesetzlichen Vorgaben zu den Qualifikationsstandards für Fachkräfte der Jugendarbeit vorgesehen. Es obliegt der Gesamtverantwortung der Träger der öffentlichen Jugendhilfe, die Leistungen und Infrastrukturen der Jugendarbeit sowohl quantitativ wie qualitativ mit ausreichendem und geeignetem Personal auszustatten. Dabei gilt es, nach *den Qualitätsmaßstäben des § 79 a SGB VIII* die Grundsätze und Maßstäbe für die Bewertung der Qualität der Jugendhilfeleistungen sowie geeignete Maßnahmen zu ihrer Gewährleistung weiterzuentwickeln, anzuwenden und regelmäßig zu überprüfen.

Diese an den Träger der öffentlichen Jugendhilfe gerichteten umfassenderen Anforderungen an die Qualitätssicherung wie Qualitätsentwicklung der Jugendhilfe unterstreichen die Relevanz der Qualität fachlichen Handelns in der Jugendhilfe sowie die Notwendigkeit entwickelter „*Fachkräftestandards*“ für hauptberufliche Fachkräfte der Kinder- und Jugendarbeit.

Impressum

Herausgeber

Bayerischer Jugendring K.d.ö.R.
vertreten durch den Präsidenten
Matthias Fack

Anschrift

Herzog-Heinrich-Str. 7
80336 München
tel 089/51458-0
info@bjr.de
www.bjr.de

Redaktion

Winfried Pletzer

Layout

Mellon Design GmbH, Augsburg

Druck

Senser Druck GmbH, Augsburg

Titelbild

.marqs / photocase.de

Stand

Februar 2014

Artikel-Nr.: 2014-0506-000

Bayerischer Jugendring
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Herzog-Heinrich-Straße 7
80336 München

tel 089/51458-0
fax 089/51458-88
info@bjr.de
www.bjr.de

