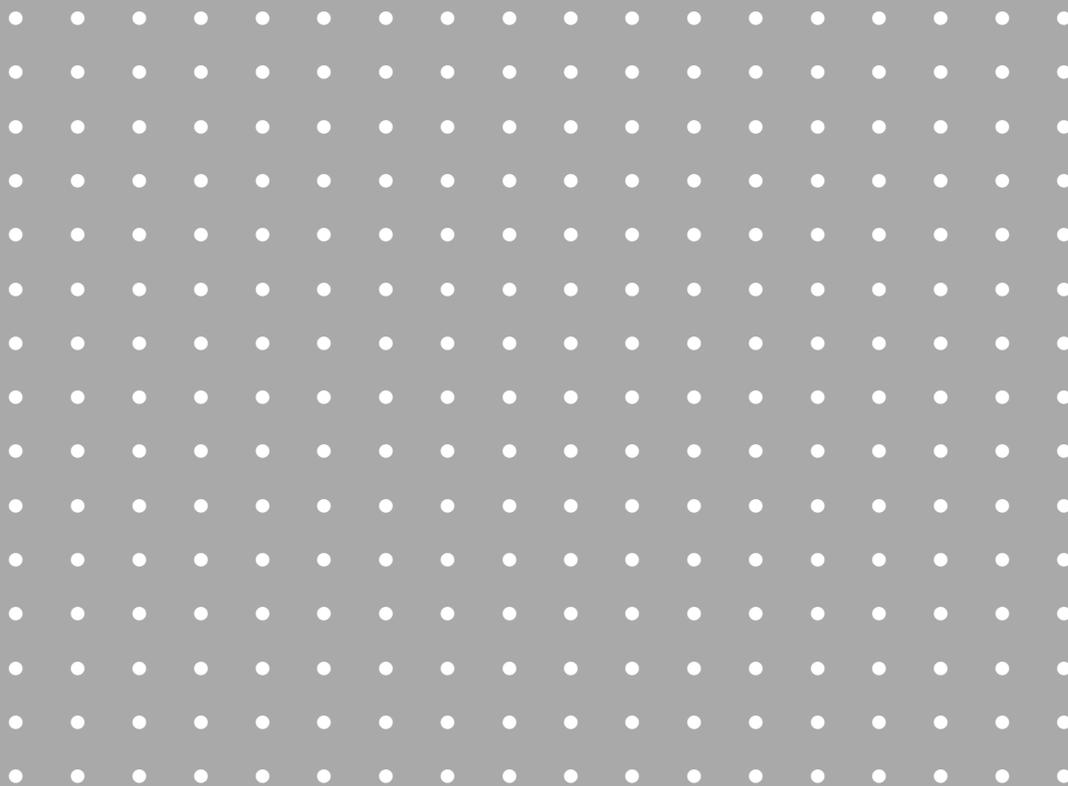




Orientierungshilfe

Betreuungskräfte in erlaubnispflichtigen (teil-)stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe

Personaleinsatz vor dem Hintergrund aktueller
Herausforderungen und Entwicklungen



Impressum

Beschlossen auf der 138. Arbeitstagung
der Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter
vom 28. bis 30. April 2025 in Münster

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter
Vorsitzende: Birgit Westers

Stellvertretende Vorsitzende:
Enrico Birkner, Gerald Häcker, Iris Egger-Otholt

Münster 2025

Unsere Arbeitshilfen stehen auch
im Internet zum Download zur Verfügung: www.bag-landesjugendaemter.de

Betreuungskräfte in erlaubnispflichtigen (teil-)stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe

Personaleinsatz vor dem Hintergrund aktueller Herausforderungen
und Entwicklungen

beschlossen auf der 138. Arbeitstagung
der Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter
vom 28. bis 30.04.2025 in Münster

Einleitung

(Teil-)stationäre Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe¹ sind stets mit den Auswirkungen sich ändernder gesellschaftlicher und rechtlicher Rahmenbedingungen konfrontiert. Diese wirken auf den Betreuungsalltag ein und stellen neue Herausforderungen an die Träger, Leitungs- und Betreuungskräfte von Einrichtungen, um den unterschiedlichen Bedarfen der betreuten Kinder und Jugendlichen gerecht zu werden. Vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen, wie der inklusiven Ausrichtung der Kinder- und Jugendhilfe im Zuge der Umsetzung des Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes (KJSG), ist die kontinuierliche Anpassung und Weiterentwicklung der Angebote erforderlich.

Gleichzeitig stehen die Träger von Jugendhilfeeinrichtungen, bedingt durch den Fachkräftemangel² und unter anderem den veränderten Erwartungen von Arbeitnehmenden vor erheblichen Personalengpässen. Die Bundesländer haben bereits vielfältige Maßnahmen eingeleitet, um diesen Herausforderungen zu begegnen und entgegenzuwirken. Diese landesrechtlichen Regelungen und Maßnahmen, die den Fachkräftemangel in den erlaubnispflichtigen Einrichtungen nach § 45 SGB VIII adressieren, verdeutlichen die Dringlichkeit der Situation. So versuchen die zuständigen Behörden bundesweit, bestehende Betreuungsangebote abzusichern und gleichzeitig den unterschiedlichsten aktuellen Bedarfen der Kinder und Jugendlichen gerecht zu werden.

Die vorliegende Veröffentlichung knüpft an diese Entwicklung an und beleuchtet die Aufgaben und Anforderungen an Betreuungskräfte in erlaubnispflichtigen (teil-)stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe vor dem Hintergrund sich ändernder Rahmenbedingungen. Grundlegende Anforderungen an Qualifikation und Eignung von Betreuungskräften in Einrichtungen wurden bereits in der Empfehlung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter „Das Fachkräftegebot in erlaubnispflichtigen teilstationären und stationären Einrichtungen“ aus Mai 2014 / November 2017 definiert. Die vorliegende Veröffentlichung versteht sich als Erweiterung und Vertiefung der bisherigen Empfehlung und soll vor allem impulsgebend sein, ohne allgemeingültigen Anspruch zu erheben. Primäres Ziel ist es, Betriebserlaubnis erteilenden Behörden, Jugendämtern sowie Trägern von Einrichtungen Handlungsspielräume zu eröffnen, um den aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen zu begegnen.

Die vorliegende Veröffentlichung gliedert sich in vier Abschnitte. Zunächst wird eine rechtliche Einordnung vorgenommen (Kapitel 1), gefolgt von einem Überblick über die Anforderungen an Betreuungs- und Leitungskräfte in der (teil-)stationären Kinder- und Jugendhilfe (Kapitel 2). Darauf aufbauend wird eine Definition und Einordnung der pädagogischen Betreuungskräfte geboten (Kapitel 3). Abschließend werden praxisorientierte Ansätze einzelner Bundesländer zur Weiterentwicklung von Angeboten in den Bereichen Personalbesetzung und -qualifikation vorgestellt (Kapitel 4).

¹ Nach § 45 SGB VIII betriebserlaubnispflichtige Betreuungsangebote insbesondere nach §§ 13 Abs. 3, 19, 27 Abs. 2, 32, 34, 35, 35a und 42 SGB VIII.

² Vgl. bspw. Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik, 2024, S. 243 ff. sowie Fendrich, Sandra et al., 2023, S. 47 ff.

Zu beachten ist dabei, dass die Darstellung den Stand zum Zeitpunkt der Veröffentlichung widerspiegelt und eine fortlaufende Anpassung und Weiterentwicklung der Maßnahmen unverzichtbar bleibt.

Inhalt

1. Rechtliche Einordnung	7
1.1. Gewährleistung des Kindeswohls	7
1.2. Personelle Voraussetzungen	7
1.2.1. <i>Anforderung an die Qualifikation</i>	7
1.2.2. <i>Weitere Nachweise</i>	9
2. Anforderungen und Aufgaben im Gruppendienst	10
3. Pädagogische Betreuungskräfte in (teil-)stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe	12
3.1. Pädagogische Betreuungskräfte gemäß landesspezifischer Regelungen	12
3.2. Einzelfallbezogene Prüfungen	13
3.3. Ausländische Berufsqualifikationen	14
3.4. Multiprofessionelle Teams	15
4. Handlungsoptionen in Zeiten des Fachkräftemangels	16
4.1. Personelle Instrumente und Maßnahmen	17
4.1.1. <i>Studierende und Auszubildende (sozial-)pädagogischer Fachrichtungen</i>	17
4.1.2. <i>Quereinsteigende / Nachqualifizierung</i>	17
4.1.3. <i>Einsatz von Personal für definierte Einsatzbereiche (Zusatzkräfte)</i>	17
4.1.4. <i>Freiwilligendienste</i>	18
4.1.5. <i>Ehrenamt</i>	18
4.2. Strukturelle Instrumente und Maßnahmen	19
5. Literatur	20
6. Länderspezifische Veröffentlichungen	22
I. Anhang Kompetenzprofil für Betreuungskräfte im Gruppendienst	24
II. Ein Instrument zur Einordnung pädagogischer Ausbildungs- und Studienabschlüssen – Die Expertise der Bergischen Universität Wuppertal	26
III. Mitglieder der Arbeitsgruppe Betriebserlaubnis/HzE, Stand 30.11.2024	29

1. Rechtliche Einordnung

1.1. Gewährleistung des Kindeswohls

Die Erteilung einer Betriebserlaubnis gemäß § 45 Abs. 2 S.1 SGB VIII setzt voraus, dass das Wohl der Kinder und Jugendlichen³ in der Einrichtung dauerhaft strukturell gewährleistet ist. Das Kindeswohl in (teil-)stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe ist dabei ein unbestimmter Rechtsbegriff, der der gerichtlichen Überprüfbarkeit unterliegt.

Das Instrument des präventiven Verbots mit Erlaubnisvorbehalt nach den §§ 45ff. SGB VIII verdeutlicht, dass der Gesetzgeber einen besonderen Blick auf die Eignung und die Bedingungen (personell, räumlich, wirtschaftlich und konzeptionell) sowohl vor Inbetriebnahme der Einrichtung als auch während des laufenden Betriebs fordert und vorsieht, um den Schutz der Kinder und Jugendlichen sicherzustellen.

Im Rahmen des Betriebserlaubnisverfahrens sind vor Inbetriebnahme die Erziehungsbedingungen und Verfahren in der Einrichtung zu prüfen, um mögliche Gefahren für das Wohl der Kinder oder Jugendlichen in der Einrichtung auszuschließen und die Einhaltung von Mindestanforderungen zu garantieren. Hierbei sind als Bezugspunkt für den Schutz nach §§ 45 ff. SGB VIII die Rahmenbedingungen in der Einrichtung unter dem Gesichtspunkt möglicher Gefahrenquellen zu bewerten. Das Kindeswohl ist erst dann gewährleistet, wenn eine konkrete Gefährdung hinreichend unwahrscheinlich ist (vgl. BVerwG, 2017, juris Rn. 23; OVG Schleswig, 2022, juris Rn. 148, 158).

1.2. Personelle Voraussetzungen

1.2.1. Anforderung an die Qualifikation

Ein entscheidendes Kriterium zur Gewährleistung des Kindeswohls und zur Abwehr von Gefährdungen in Einrichtungen ist die persönliche und fachliche Eignung des Personals, wie auch die Regelungen des § 45 Abs. 2 S. 1 und S. 2 Nr. 2 SGB VIII zum Ausdruck bringen. So führt auch das OVG Münster aus: „Der Betrieb der Einrichtung steht und fällt mit dem eingesetzten Personal“ (OVG Münster, 2007, juris Rn. 41).

Nach § 45 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 SGB VIII sind die quantitativen und qualitativen personellen Mindestvoraussetzungen bereits im Betriebserlaubnisverfahren – also vor Erteilung der Betriebserlaubnis – zu prüfen und durch den Träger auch im laufenden Betrieb zu gewährleisten. So hat der Träger gemäß § 47 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 und S. 2 SGB VIII

³ Auch wenn sich § 45 SGB VIII nach dem Wortlaut nur auf Kinder und Jugendliche bezieht, so spricht der Schutzzweck der Norm dafür, dass die Vorgaben zur Sicherstellung deren Wohl und Rechte auch für junge Volljährige vollumfänglich Anwendung finden, sofern deren Unterbringung gemeinsam mit Minderjährigen erfolgt.

Angaben zur Person und Ausbildung aller in einer Einrichtung tätigen Kräfte, die unmittelbar mit der Betreuung und Erziehung der Kinder und Jugendlichen betraut sind, sowohl im Rahmen des Betriebserlaubnisverfahrens als auch bei Änderungen (An-, Ab-, Ummeldungen) der Betriebserlaubnis erteilenden Behörde mitzuteilen (vgl. auch BAG Landesjugendämter, 2021, S. 45 ff.).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass mit Blick auf die Bandbreite der von dem Erlaubnisvorbehalt aus § 45 Abs. 1 S. 1 SGB VIII erfassten Einrichtungen unterschiedliche Anforderungen an die Qualifikation des Personals zu stellen und durch die Betriebserlaubnis erteilenden Behörden zu überprüfen sind. Die zu stellenden Anforderungen sind somit abhängig von der fachlichen Zweckbestimmung der Einrichtung und dem jeweiligen Aufgabenfeld der einzelnen Beschäftigten (vgl. OVG Saarbrücken, 2013, juris Rn. 16 ff.). Dabei ist davon auszugehen, dass mit zunehmendem Anspruch an die Aufgabe auch personelle Anforderungen zunehmen (auch „Je-desto-Formel“, vgl. Wiesner / Wapler, 2022, § 45 SGB VIII Rn. 66; Münder / Meysen / Trenczek, 2022, § 45 SGB VIII Rn. 30; OVG Schleswig 2022, juris Rn. 212).

Der Fachkraftbegriff in § 72 Abs. 1 S. 1 SGB VIII stellt zwar auf die bei Trägern der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe (Jugendämtern und Landesjugendämtern) hauptberuflich beschäftigten Personen ab – schließt jedoch nicht aus, dass auch in anderen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe Tätigkeiten aufgrund der mit ihnen verbundenen Anforderungen nur von Fachkräften für die entsprechenden Aufgaben wahrgenommen werden dürfen (vgl. OVG Schleswig, 2022, juris Rn. 210).

Auch wenn § 45 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 SGB VIII nicht ausdrücklich von Fachkräften (wie in § 72 SGB VIII) spricht, wird dennoch explizit klargestellt, dass der Träger die dem Zweck und der Konzeption der Einrichtung entsprechenden personellen Voraussetzungen gewährleisten muss. Die fachliche Eignung der Betreuungskräfte setzt in der Regel eine adäquate Ausbildung für die Erziehungsaufgaben sowie die höheren Anforderungen an Leitungskräfte voraus (vgl. Wiesner / Wapler, 2022, § 45 Rn. 66 ff. und Rn. 68).

Es muss sichergestellt sein, dass der quantitative und qualitative Einsatz von fachlich geeigneten Betreuungskräften mit den Zielen der Maßnahme vereinbar ist.

Seitens des Trägers ist zu gewährleisten, dass aufgabenspezifische Ausbildungsnachweise vorgelegt und durch ihn geprüft werden. Nachzuweisen ist, dass eine Ausbildung absolviert wurde, „...die nicht nur allgemein zur Fachkraft qualifiziert, sondern die für die konkreten Aufgaben in der betreffenden Einrichtung die entsprechende professionelle Grundlage bietet“ (vgl. Wiesner / Wapler, 2022, § 45 SGB VIII Rn. 92 ff.).

1.2.2. Weitere Nachweise

§ 72a Abs. 1 SGB VIII untersagt den Trägern der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe für die Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Personen zu beschäftigen oder zu vermitteln, die wegen einer in § 72a Abs. 1, S. 1 SGB VIII aufgeführten Straftat rechtskräftig verurteilt worden sind. Als Nachweis wird die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30 Abs. 5 und § 30a BZRG verlangt. Diese sind vom Träger in regelmäßigen Abständen erneut anzufordern und zu prüfen. Die öffentlichen Träger haben ebenfalls sicherzustellen, dass auch für eine ehren- oder nebenamtliche Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe keine Personen eingesetzt werden, die entsprechend für eine o.g. Straftat verurteilt worden sind, sofern durch die Tätigkeit die Möglichkeit zum Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zu Kindern und Jugendlichen besteht (vgl. Münder / Meysen / Trenczek, § 72a SGB VIII Rn. 4, 16ff.).

Durch Vereinbarungen mit den freien Trägern sollen die Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe sicherstellen, dass auch diese sowohl bei Dienstverhältnissen, als auch im Ehrenamt oder bei Nebentätigkeiten keine einschlägig vorbestraften Personen mit Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe betrauen (vgl. § 72a Abs. 2, 4 SGB VIII).

Alle Träger von betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen haben hinsichtlich der Eignung des Personals gemäß § 45 Abs. 3 Nr. 2 SGB VIII nachzuweisen, dass die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen gemäß § 30 Abs. 5 und § 30a Abs. 1 BZRG sichergestellt ist – also ob, und wie sie die Vorlage der notwendigen Führungszeugnisse gewährleisten.

Erlangt der Träger einer Einrichtung durch die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis Kenntnis über andere als die in § 72a Abs. 1 SGB VIII genannten Einträge, ist es seine Aufgabe, zu prüfen, inwieweit sich hieraus Umstände ergeben, die eine persönliche Eignung für die vorgesehenen Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe in Frage stellen. Ein Einsatz ist nur dann möglich, wenn der Träger etwaige Gefährdungssituationen nach bestem Wissen und Gewissen ausschließen kann und das Wohl der Betreuten in der Einrichtung gewährleistet ist.

Das weitere Verfahren der Betriebserlaubnis erteilenden Behörde ist länderspezifisch geregelt.

2. Anforderungen und Aufgaben im Gruppendienst

Die (teil-)stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe unterliegen in starkem Maße gesellschaftlichen sowie rechtlichen und fachpolitischen Veränderungsprozessen. Zentrale Veränderungen ergeben sich insbesondere aus der inklusiven Ausrichtung der Kinder- und Jugendhilfe im Zuge der Umsetzung des Gesetzes zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen (KJSG). In Folge verändern und erweitern sich auch die zielgruppenspezifischen Aufgaben der Betreuungskräfte in (teil-)stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe und die an sie gestellten Anforderungen (vgl. auch Kapitel 1.2.1).

Betreuungskräften in (teil-)stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe kommt die Aufgabe zu, die von ihnen betreuten Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung hin zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit im Sinne des § 1 Abs. 1 SGB VIII zu unterstützen und zu fördern.

Die Anforderungen an die Betreuungskräfte richten sich dabei stets nach den Bedarfen in der jeweiligen Angebotsform mit ihrer konzeptionellen Ausrichtung und Zielgruppe.

Gleichwohl lassen sich folgende Kernaufgaben benennen, die von Betreuungskräften in (teil-)stationären Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe regelhaft erbracht werden:

- Betreuung und Versorgung,
- Beratung,
- Begleitung und Moderation,
- Bildung und Erziehung,
- Gestaltung und Strukturierung des Alltags
- Förderung, Anregung und Training,
- Befähigung und Partizipation,
- Schutz und Kontrolle,
- Vermittlung und Koordination,
- Mitwirkung am Hilfeplanverfahren und Erziehungsplanung
- Elternarbeit, Kooperation mit Personensorgeberechtigten, Fachdiensten und Netzwerkpartnerinnen und -partnern.

Betreuungskräfte in (teil-)stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sind in diesem Kontext mit vielfältigen Anforderungen konfrontiert, denen sie in ihrem beruflichen Alltag gerecht werden müssen. Hierzu gehören u.a.

- komplexe Bedarfe der Kinder und Jugendlichen,
- besondere Bedarfe junger Kinder (unter 6 Jahren) in stationären Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe,
- Individualisierung von Angeboten,
- Umsetzung von inklusiven Angeboten,
- Weiterentwicklung und Umsetzung von einrichtungsbezogenen Schutzkonzepten,
- Implementierung und Weiterentwicklung eines Beteiligungs- und Beschwerdemanagements,
- Dokumentationspflichten,

- gesellschaftliche Veränderungen (u.a. Digitalisierung, Diversity, Fachkräftemangel, Veränderung der Arbeitszeitmodelle).

Insbesondere bei Führungskräften kommen weitere Aufgaben hinzu. Hierzu zählen insbesondere

- Steuerung und Personalverantwortung (einschließlich Einarbeitung und fachliche Begleitung der Mitarbeitenden),
- Fort- und Weiterbildung,
- Verwaltung und Organisation,
- Ökonomie und Management,
- Öffentlichkeitsarbeit und Repräsentation.

3. Pädagogische Betreuungskräfte in (teil-)stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe

Abschlüsse, die eindeutig den tradierten Fachschul- und Fachhochschulabschlüssen entsprechen (staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher, staatlich anerkannte Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, staatlich anerkannte Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, staatlich anerkannte Heilpädagoginnen und Heilpädagogen), werden länderübergreifend als geeignet für den Einsatz in (teil-)stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe eingestuft.

Nichtkonsekutive Masterabschlüsse stellen keine grundständigen Berufsausbildungen dar. Absolventinnen und Absolventen nichtkonsekutiver Masterabschlüssen benötigen daher für ihren Einsatz als pädagogische Betreuungskraft in einer (teil-)stationären Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe zunächst eine grundständige pädagogische Berufsausbildung.

Konsekutive Masterabschlüsse können insbesondere für Leitungsaufgaben und ggf. gruppenübergreifende Aufgaben qualifizieren.

3.1. Pädagogische Betreuungskräfte gemäß landesspezifischer Regelungen

Je nach konzeptioneller Ausgestaltung des Angebots ergibt sich eine große Vielfalt und Heterogenität der Tätigkeiten und Aufgabenbereiche in (teil-)stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe. Dies und ebenso die Tatsache, dass stetig neue Berufsabschlüsse entwickelt werden, bedingen, dass kein abschließender Katalog an Abschlüssen definiert werden kann, der für eine Tätigkeit als pädagogische Betreuungskraft in diesen Einrichtungen qualifiziert.

Die Regelungen von Vorgaben zur Ausbildung von Fachkräften und eine damit verbundene (staatliche) Anerkennung von Berufsabschlüssen fällt in die Zuständigkeit der einzelnen Bundesländer.

Zudem verfügt jedes Bundesland über Vorgaben und / oder Empfehlungen, welche die bislang zugelassenen Berufsabschlüsse regeln, die für einen Einsatz als pädagogische Betreuungskraft in (teil-)stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe qualifizieren.⁴

⁴ Weiterführende Informationen sind bei den Betriebserlaubnis erteilenden Behörden der einzelnen Bundesländern zu erfragen.

3.2. Einzelfallbezogene Prüfungen

Neben den oben genannten Abschlüssen können im Rahmen der einzelfallbezogenen Prüfung Personen von der zuständigen Betriebserlaubnis erteilenden Behörde im Einzelfall hinsichtlich ihrer Eignung für den Einsatz als pädagogische Betreuungskraft in einer definierten (teil-)stationären Gruppe bzw. Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe zugelassen werden.

Die Prüfung erfolgt auf Antrag des Trägers und bezogen auf die jeweilige Person, den in diesem Einzelfall vorgesehenen Einsatzort sowie die damit verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten. Sie muss **vor** Beschäftigung der betreffenden Person erfolgen.

Im Rahmen der Prüfung der Betriebserlaubnis erteilenden Behörden finden insbesondere folgende Kriterien Berücksichtigung:

Qualifikation⁵

- Art des Bildungsträgers (Fachakademie, Fachschule, Berufsakademie, Fachhochschule, Universitäten etc.),
- Aufbau, Struktur, Inhalt und Schwerpunkt der Ausbildung/des Studiengangs (Curricula, Diploma Supplement etc.),
- Abschluss der Ausbildung/des Studiengangs (Zeugnis, staatliche Anerkennung, ggf. wissenschaftliche Abschlussarbeit etc.),
- Umfang und Dauer der Ausbildung/des Studiengangs,
- Praxisanteile sowie Theorie-Praxis-Transfer.

Kompetenzen

- Weitere vorhandene Qualifikation (auch ausländische Abschlüsse),
- Zusatzqualifikationen,
- Praktika, berufspraktische Anteile, Theorie- /Praxisverknüpfung,
- Berufserfahrung in Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe,
- Fortbildungsbereitschaft,
- professionelles Selbstverständnis,
- Fach-, Methoden-, Sozial- und personale Kompetenzen (siehe auch Anhang I),
- ehrenamtliche Tätigkeit,
- Qualifikationsbereitschaft.

Einsatzort

- Art und Konzept des Leistungsangebots,
- Zielgruppe,
- Einrichtungsgröße,

⁵ Ein bewährtes und etabliertes Instrument zur Einordnung pädagogischer Ausbildungs- und Studienabschlüsse bietet die Expertise von Oelerich, Gertrud / Kunhenn, Jacqueline: Fachkräfte in den erzieherischen Hilfen – Studien- und Ausbildungsgänge zur Umsetzung des Fachkräftegebotes in erlaubnispflichtigen (teil-)stationären Hilfen zur Erziehung. Weitere Ausführungen hierzu siehe Anhang II.

- Zusammensetzung des Teams, in dem die betreffende Person eingesetzt werden soll,
- Fortbildungsangebot / -konzept des Trägers,
- Bereitschaft des Trägers, die Person für Aus- und Fortbildung zeitlich freizustellen,
- Probearbeit in der Einrichtung/ Hospitation.

Über das Instrument der Auflage besteht für die Betriebserlaubnis erteilende Behörde die Möglichkeit, spezifische Fortbildungen und berufliche Weiterqualifizierung einzufordern.

Die Prüfung der persönlichen Eignung der betreffenden Person obliegt dem Träger.

3.3. Ausländische Berufsqualifikationen

Die Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen ist im Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) sowie den entsprechenden Landesgesetzen geregelt. Es ermöglicht Personen, die im Ausland einen Berufsabschluss erworben haben,

- eine Überprüfung der formalen Gleichwertigkeit von nicht reglementierten Berufsabschlüssen bzw.
- eine Anerkennung von reglementierten Berufsabschlüssen

mit einem deutschen Berufsabschluss. Unabhängig vom Herkunftsland besteht ein allgemeiner Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren.

Ob ein im Ausland erworbener Berufsabschluss einem in Deutschland erworbenen Berufsabschluss gleichgestellt ist, bedarf einer Prüfung durch die zuständige Behörde des betreffenden Bundeslandes. Die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen⁶ bietet hierzu eine Orientierung.

Bei entsprechenden Anfragen verweisen die Betriebserlaubnis erteilenden Behörden an die o. g. Stellen. In der Regel kann erst nach erfolgter Zuordnung der im Ausland erworbenen Qualifikation durch die zuständigen Stellen eine Einschätzung seitens der Betriebserlaubnis erteilenden Behörden dahingehend vorgenommen werden, ob der jeweilige Abschluss als gleichwertig im Sinne der o. g. Betreuungskräfte für eine Tätigkeit in einer betriebserlaubnispflichtigen Einrichtung qualifiziert.

⁶ Siehe Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen ([ZAB](#)).

3.4. Multiprofessionelle Teams

Um sowohl den Bedarfen der vielfältigen und heterogenen Zielgruppen in Einrichtungen der (teil-)stationären Kinder- und Jugendhilfe als auch der konzeptionellen Weiterentwicklung gerecht zu werden, ist in den Angeboten eine Weitung möglicher und erforderlicher Qualifikationen über pädagogische Berufsabschlüsse hinaus sinnvoll. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung hin zu einer inklusiven Ausgestaltung von Angeboten der (teil-)stationären Kinder- und Jugendhilfe als auch in Bezug auf Kinder und Jugendliche mit multiplen Belastungen. Dem Zusammenwirken von geeigneten Betreuungskräften unterschiedlicher Professionen in multidisziplinären Teams kommt hierbei eine besondere Bedeutung zu.

Multiprofessionelle Teams setzen sich aus Personen mit unterschiedlichen Berufsabschlüssen zusammen. Diese sind stets an der zu betreuenden Zielgruppe orientiert und konzeptionell zu beschreiben.

Hierbei bringen alle Akteure – neben den grundständigen Betreuungs- und Aufsichtstätigkeiten – ihr individuelles Professionsverständnis und vorhandenes Fachwissen adäquat in den Arbeitsprozess mit ein. Durch den interdisziplinären Zugang kann passgenau auf die Bedarfe und Bedürfnisse der betreuten Kinder und Jugendlichen eingegangen werden.

4. Handlungsoptionen in Zeiten des Fachkräftemangels

Um auf den Fachkräftemangel⁷ in (teil-)stationären Hilfen zur Erziehung zu reagieren, bestehen in der Praxis der Betriebserlaubnis erteilenden Behörden unterschiedliche Ansatzpunkte. Im Folgenden findet sich eine Auswahl an Instrumenten und Maßnahmen, die in einzelnen Bundesländern aufgrund der bestehenden Herausforderungen – sowohl hinsichtlich der Deckung der bestehenden Personalbedarfe als auch hinsichtlich der Ausrichtung hin zu inklusiven Angeboten – eingeführt wurden bzw. zur Umsetzung kommen. Diese unterliegen hinsichtlich ihrer Bedarfsgerechtigkeit und Eignung einem fortlaufenden Prozess der Überprüfung und Fortentwicklung.

Die nachstehende Auflistung von Instrumenten und Maßnahmen einzelner Bundesländer stellen keine generelle Empfehlung zur Umsetzung dar.

Es bedarf einer Weiterentwicklung und Konzeptionierung der strukturellen Rahmenbedingungen sowie einer adäquaten Personalsteuerung, um zunehmend heterogene Betreuungsteams vor Überlastung zu schützen und Fluktuation zu vermeiden.

Es kommt daher insbesondere auch den Leitungskräften und den Trägern eine besondere Verantwortung zu, die erweiterten Möglichkeiten der Stellenbesetzungen zu nutzen, gleichzeitig jedoch den strukturellen Kinderschutz zu sichern und Maßnahmen zur Qualitätssicherung und -entwicklung (weiter) zu entwickeln.

Dies kann insbesondere unterstützt werden durch die Entwicklung von

- Prüfkriterien zur persönlichen Eignung von Beschäftigten (siehe hierzu Kapitel 2 und Anhang I),
- Bewertungskriterien zur Zusammenstellung von Teams,
- angepassten, strukturierten und fachgerechten Einarbeitungskonzepten,
- kontinuierlichen Fort- und Weiterbildungsangeboten (z. B. auch Blended-Learning Formate, Training-on the-Job),
- Unterstützungsangeboten für die Mitarbeitenden im Betreuungsalltag (z. B. Supervision, Coaching, Gesundheitsmanagement),
- Räumen für Austausch, Reflexion, fachliche Anleitung,
- Maßnahmen zur Bindung bereits vorhandener Betreuungskräfte,
- der Bereitstellung eines schützenden und fördernden Arbeitsumfeldes sowie
- einem attraktiven Arbeitsplatz und einer attraktiven Arbeitszeitgestaltung.

⁷ Vgl. bspw. Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik, 2024, S. 243 ff. sowie Fendrich, Sandra et al., 2023, S. 47 ff.

4.1. Personelle Instrumente und Maßnahmen

4.1.1. Studierende und Auszubildende (sozial-)pädagogischer Fachrichtungen

Die Integration Studierender bzw. Auszubildender in die Praxis ermöglicht deren frühzeitige Identifikation mit ihrer zukünftigen beruflichen Tätigkeit und fördert den Übergang vom Studium bzw. Ausbildung in den Beruf.

Für die Anrechnung von Studierenden bzw. Auszubildenden im Rahmen ihrer praktischen Ausbildungsanteile auf den Mindestpersonalbedarf ist zu berücksichtigen, dass diese stets Personen in Ausbildung bleiben.

Hierfür bedarf es sowohl der Zustimmung der zuständigen Betriebserlaubnis erteilenden Behörde als auch der Vereinbarkeit mit dem Ausbildungsvertrag des entsendenden Ausbildungsinstituts.

Bezüglich des Einsatzes von Studierenden und Auszubildenden im Rahmen der praktischen Ausbildungsanteile (zugelassene Studien- / Ausbildungsgänge, Studienformen, Einsatzdauer, -umfang -ort etc.) wird auf die bestehenden Regelungen in den Bundesländern verwiesen. Dies gilt auch für den Einsatz Studierender bzw. Auszubildender im Rahmen einer Nebentätigkeit (z. B. blockweise in den Semesterferien).

4.1.2 Quereinsteigende / Nachqualifizierung

Die Regelungen zu Quereinsteigenden gestalten sich in den Bundesländern heterogen und befinden sich in fortlaufender Weiterentwicklung.

Quereinsteigende verfügen i. d. R. über eine Fachausbildung bzw. eine sonstige fachliche Eignung für die Tätigkeit als Betreuungskraft in einer Einrichtung der (teil-)stationären Kinder- und Jugendhilfe. Voraussetzung für ihren Einsatz äquivalent zu einer pädagogischen Betreuungskraft ist die Zustimmung der Betriebserlaubnis erteilenden Behörde. Diese wird in der Regel von einer geeigneten Weiterbildungsmaßnahme bzw. Nachqualifizierung abhängig gemacht. Landesspezifische Vorgaben können regeln welcher Personenkreis, nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierung, auf den Mindestpersonalbedarf angerechnet werden kann (siehe hierzu auch Kapitel 6).

4.1.3 Einsatz von Personal für definierte Einsatzbereiche (Zusatzkräfte⁸)

Bei Zusatzkräften handelt es sich um Personen, die keine grundständige pädagogische Ausbildung absolviert haben.

⁸ Hinweis: In den Bundesländern werden für den Personenkreis der „Zusatzkräfte“ teils abweichende Begrifflichkeiten verwendet.

In Abhängigkeit von Konzeption und Zielgruppe kommen für den Einsatz von Zusatzkräften definierte, tagesstrukturierende Aufgaben, wie bspw. hauswirtschaftliche Aufgaben, Hausaufgabenbetreuung, Fahrdienste, Sport-, Beschäftigungs- und Freizeitangebote in Betracht. Die Aufgabenwahrnehmung erfolgt in Abstimmung mit den pädagogischen Betreuungskräften.

Der Einsatz von Zusatzkräften sowie Vorgaben hinsichtlich ihrer Anrechnung auf den Mindestpersonalbedarf sind länderspezifisch geregelt, siehe hierzu auch Kapitel 6.

4.1.4 Freiwilligendienste

Der Freiwilligendienst ist ein freiwilliger Einsatz einer Person in einer gemeinwohlorientierten Einrichtung. Das Engagement im Rahmen eines Freiwilligendienstes dient den Absolventinnen und Absolventen – unabhängig von ihrem Schul- bzw. gegebenenfalls Berufsabschluss – in der Regel insbesondere auch als Bildungs- und Orientierungszeit. Zu unterscheiden ist zwischen dem Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ), dem Freiwilligen ökologischen Jahr (FÖJ) und dem Bundesfreiwilligendienst (BFD).⁹ Stationäre Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe können grundsätzlich als Einsatzorte für ein FSJ bzw. den BFD in Betracht kommen.

Im Rahmen des Freiwilligendienstes werden praktische Hilfstätigkeiten geleistet, hierzu zählen in stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe bspw. die Unterstützung bei Beschäftigungen mit Einzelnen oder mit Gruppen, Mitwirkung bei der Hausaufgabenbetreuung, Hilfe bei der Planung und Durchführung von Freizeitaktivitäten.

Die Einsatzstelle ist verpflichtet eine fachliche Anleitung der Freiwilligen sicherzustellen, mit dem Ziel, soziale, ökologische, kulturelle bzw. interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln.

Freiwillige sind nicht für eine Anrechnung auf den Mindestpersonalbedarf qualifiziert. Die Regelung der fachlichen Verantwortung und Aufsichtspflicht obliegt dem Träger.

4.1.5 Ehrenamt

Ehrenamtliche Tätigkeit zeichnet sich durch die freiwillige und unentgeltliche Übernahme von Tätigkeiten im Rahmen bürgerschaftlichen Engagements aus. Zwischen dem Träger einer (teil-)stationären Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe und von ihm ehrenamtlich eingesetzten Personen besteht kein durch Vertragsschluss entstehendes Rechtsverhältnis vergleichbar einem Arbeitsverhältnis und den damit verbundenen Rechten und Pflichten der Vertragsparteien.

⁹ Weitere Informationen: Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG) und Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG).

Ehrenamtliche sind nicht für eine Anrechnung auf den Mindestpersonalbedarf geeignet. Die Regelung der fachlichen Verantwortung und Aufsichtspflicht obliegt dem Träger.

4.2. Strukturelle Instrumente und Maßnahmen

Nachtbereitschaften und Nachtdienste sind abhängig von Konzeption und den räumlichen und / oder baulichen Gegebenheiten und sind damit in der Betriebserlaubnis festgelegt. Hierbei sind stets die Bedarfe der jeweiligen Zielgruppe zu bewerten und zu berücksichtigen. Eine ordnungsgemäße Durchführung der Nachtbereitschaften bzw. Nachtdienste seitens des Trägers der Einrichtung ist in jedem Fall zu gewährleisten.

Bei der Prüfung der Betriebserlaubnis erteilenden Behörde, ob eine Zulassung von Personen gemäß Kapitel 4.1 in Nachtdiensten und Nachtbereitschaften möglich ist, hat der Träger u.a. folgende Voraussetzungen konzeptionell zu beschreiben:

1. Es besteht ein Weisungsrecht gegenüber der betroffenen Person.
2. Es ist notwendig, dass diese Personen in die zu bewältigenden Arbeitsabläufe sorgfältig eingeführt werden. Es sollte eine Tätigkeitsbeschreibung vorliegen.
3. Sie sind den betreuten jungen Menschen persönlich bekannt.
4. Die nächtlichen Bedarfe der Kinder und Jugendlichen sind der eingesetzten Person bekannt.
5. In direkter Nähe befindet sich eine pädagogische Betreuungskraft, die im Bedarfsfall unmittelbar hinzugezogen werden kann, oder es existiert eine Rufbereitschaft zu einer pädagogischen Betreuungskraft, die in angemessener Zeit hinzugezogen werden kann.

Gruppenübergreifende Nachtbereitschaft und Nachtdienste sind in Abhängigkeit von Konzeption, Zielgruppe und räumlichen Bedingungen im Einzelfall und nach Genehmigung der Betriebserlaubnis erteilenden Behörde möglich. Auch in dieser Konstellation gilt die oben beschriebene Ziffer 5.

5. Literatur

Autor:innengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik: Kinder- und Jugendhilfereport 2024. Eine kennzahlenbasierte Analyse mit einem Schwerpunkt zum Fachkräftemangel, Opladen / Berlin / Toronto 2024, Download unter: [Kinder- und Jugendhilfereport 2024 \(budrich.de\)](https://www.budrich.de), zuletzt abgerufen am 04.06.2024

BAG der Landesjugendämter: Das Fachkräftegebot in erlaubnispflichtigen teilstationären und stationären Einrichtungen, Mainz 2014, Download unter: [Empfehlungen und Arbeitshilfen \(bagljae.de\)](https://www.bagljae.de), zuletzt abgerufen am 16.11.2023

BAG der Landesjugendämter: Das Fachkräftegebot in erlaubnispflichtigen teilstationären und stationären Einrichtungen inklusive Ergänzung, 2017, Download unter: [Empfehlungen und Arbeitshilfen \(bagljae.de\)](https://www.bagljae.de), zuletzt abgerufen am 16.11.2023

BAG Landesjugendämter: Handlungsempfehlung – Prozessbeschreibungen für die Tätigkeit der Betriebserlaubnis erteilenden Behörden vor dem Hintergrund der Qualitätsentwicklung und -sicherung, 2021, Download unter: [Empfehlungen und Arbeitshilfen \(bagljae.de\)](https://www.bagljae.de), zuletzt abgerufen am 16.11.2023

Bundesverwaltungsgericht (VerwG): Urteil vom 24.08.2017, Az: 5 C 1/16, Leipzig 2017

Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE): Kerncurriculum Erziehungswissenschaftliche Empfehlungen der DGfE, Sonderband, 2., erweiterte Auflage, 21. Jahrgang, Opladen und Farmington Hills 2010

Fachbereichstag Soziale Arbeit: Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit (QR SArb) Version 5.1., Lüneburg 2008

Fendrich, Sandra / Tabel, Agathe / Erdmann, Julia / Frangen, Valentin / Göbbels-Koch, Petra / Mühlmann, Thomas: Monitor Hilfen zur Erziehung 2023, Dortmund 2023, Download unter: [Monitor Hilfen zur Erziehung 2023.pdf](https://www.monitor-hilfen-zur-erziehung.de), zuletzt abgerufen am 04.06.2024

Kultusministerkonferenz (KMK): Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen und Fachakademien (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.12.2011 i. d. F. vom 24.11.2017), Download unter: [Qualifikationsrahmen Fachschule \(kmk.org\)](https://www.kmk.org), zuletzt abgerufen am 16.11.2023

Oberverwaltungsgericht (OVG) Münster: Beschluss vom 27.11.2007, Az: 12 A 4697/06, Münster 2007

Oberverwaltungsgericht (OVG) Saarbrücken: Beschluss vom 30.04.2013, Az: 3 A 194/12, Saarbrücken 2013

Oberverwaltungsgericht (OVG) Schleswig: Urteil vom 19. Mai 2022, 3 KN 5/17, Schleswig 2022

Oelerich, Gertrud / Kunhenn, Jacqueline: Geeignete Kräfte in den erzieherischen Hilfen – Studien- und Ausbildungsgänge zur Umsetzung des Geeignete Kräftegebotes in erlaubnispflichtigen (teil-)stationären Hilfen zur Erziehung, Wuppertal 2015, Download unter: [Oelerich_Kunhenn_Fachkraefte_in_erb_Hilfen_2016.pdf \(uni-wuppertal.de\)](#), zuletzt abgerufen am 16.11.2023

Münder, Johannes / Meysen, Thomas / Trenczek, Thomas: Frankfurter Kommentar SGB VIII Kinder- und Jugendhilfe, 9. Auflage, Baden-Baden 2022

Wiesner, Reinhard / Wapler, Friederike: SGB VIII Kinder- und Jugendhilfe Kommentar, 6. Auflage, München 2022

6. Länderspezifische Veröffentlichungen

Baden-Württemberg

<https://www.kvjs.de/jugend/fachthemen/hilfe-zur-erziehung/fachkraefte>

Bayern

Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales / ZBFS – Bayerisches Landesjugendamt: Fachkräftebedarf in (teil-)stationären Hilfen zur Erziehung. Landesweiter Orientierungsrahmen für erweiternde Maßnahmen im Tätigkeitsbereich der Betriebserlaubnis erteilenden Behörden in Bayern, München 2023, Download unter: [20231129_orientierungsrahmen_fachkraeftebedarf_teil-stationare_hze.pdf \(bayern.de\)](#), zuletzt abgerufen am 11.03.2024

Berlin

<https://www.berlin.de/sen/jugend/familie-und-kinder/aufsicht/einrichtungsaufsicht-fachinfo/#fachpersonal>

Hamburg

Hamburger Vertragskommission nach § 78f SGB VIII: Beschluss der Hamburger Vertragskommission nach § 78f SGB VIII vom 19.08.2024: Anhang I – Positivliste, Download unter: [2023_12_07_Beschlussvorlage_Positivliste.docx \(hamburg.de\)](#), zuletzt abgerufen am 07.10.2024

Nordrhein-Westfalen

LWL-Landesjugendamt Westfalen / LVR-Landesjugendamt Rheinland: Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Fachkräftemangel in betriebserlaubnispflichtigen (teil-)stationären Einrichtungen der Jugendhilfe und sonstigen betreuten Wohnformen gem. §§ 45 ff. SGB VIII, Münster / Köln 2023, Download unter: [230911-aufsichtsrechtl-grundlagen-fachkraeftemangel.pdf \(lwl-landesjugendamt.de\)](#), zuletzt abgerufen am 11.03.2024

LWL-Landesjugendamt Westfalen / LVR-Landesjugendamt Rheinland: Rahmenbedingungen & Inhalte der praxisintegrierten Qualifizierungsmaßnahme „Quereinstieg in die stationäre Jugendhilfe gem. SGB VIII und Eingliederungshilfe gem. SGB IX“, Münster / Köln 2023

Niedersachsen

Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie, Niedersächsisches Landesjugendamt: Weiterqualifizierung von Nichtfachkräften (NFK) / Quereinsteigenden in (teil-)stationäre Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe in

Niedersachsen, Stand 01.10.2024, Download unter: https://soziales.niedersachsen.de/startseite/kinder_jugend_amp_familie/hilfen_zur_erziehung/schutz_von_kindern_und_jugendlichen_in_einrichtungen/hilfen-zur-erziehung-122716.html

I. Anhang Kompetenzprofil für Betreuungskräfte im Gruppendienst

Um den dargestellten Anforderungen in (teil-)stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe und den Bedarfen der dort lebenden Kinder und Jugendlichen gerecht zu werden, müssen die Betreuungskräfte über vielfältige Kompetenzen verfügen. Hinzukommen können entsprechend der Konzeption und Zielgruppe aufgabenspezifische und interdisziplinäre Kompetenzen (z. B. Gesundheit, Pflege).

Kompetenzprofile umfassen in der Regel verschiedene Kategorien. Bewährt hat sich die Unterscheidung von Fach-, Methoden-, Sozial- und personale Kompetenz. 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.

Fachkompetenz

Fachkompetenz ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben- und Problemstellungen selbständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen (vgl. KMK, 2017, S. 29). Hierzu gehört insbesondere das Wissen um:

- Grundlagen der angewandten (Sozial-)Pädagogik,
- gesetzliche und strukturelle Rahmenbedingungen und Leistungen der Kinder-, Jugend- bzw. Eingliederungshilfe (GG, BGB, SGB VIII, SGB IX, SGB XII), Kinderrechte (UN-KRK) und Inklusion (UN-BRK),
- historische und wissenschaftliche Grundlagen der Sozialen Arbeit,
- gesellschaftliche, interkulturelle, weltanschauliche und religiöse Entwicklungen,
- Gesundheitsprävention,
- Grundlagen der Psychologie und Soziologie,
- Auftrag und Leistungen anderer Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partner.

Methodenkompetenz

Methodenkompetenz ist die Fähigkeit, an Regeln orientiert zu handeln. Dazu kann auch die reflektierte Auswahl und Entwicklung von Methoden gehören (vgl. KMK, 2017, S. 29). Hierzu zählen insbesondere

- Beratungs- und Gesprächsführungskompetenz,
- Moderation von Konflikt- und Krisensituationen,
- Einzel-, Gruppen- und Familienarbeit, Case-Management, Bildungsarbeit, Netzwerkarbeit, Gemeinwesenarbeit,
- psychosoziale Diagnostik, Gefährdungseinschätzung, Umsetzung der Hilfe gemäß Hilfe- bzw. Gesamtplan,
- Beobachtung, Dokumentation und Evaluation,
- Ressourcenaktivierung und Motivationsförderung (unter anderem auch Beteiligung und Beschwerde),
- didaktisches Wissen,

- sach-, methoden- und zielgruppengerechter Einsatz von Medien,
- Methoden der Reflexion und der Selbstevaluation.

Sozialkompetenz

Sozialkompetenz ist die Fähigkeit und Bereitschaft, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, ihre Interessen und sozialen Situationen zu erfassen, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen sowie die Arbeits- und Lebenswelt mitzugestalten (vgl. KMK, 2017, S. 30). Folgende Faktoren sind dafür von besonderer Relevanz:

- Selbstreflexion, Eigenverantwortung und Empathiefähigkeit,
- Kritik- und Kommunikationsfähigkeit,
- (inter-)kulturelle Kompetenz und Diversitätssensibilität,
- Beziehungsfähigkeit,
- Motivationsfähigkeit, Lernbereitschaft und Lösungsorientierung,
- Kooperations- und Teamfähigkeit,
- Begeisterungs- und Durchsetzungsfähigkeit.

Personale Kompetenz

Personale Kompetenz ist die Fähigkeit und Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln, und das eigene Leben selbständig und verantwortlich im jeweiligen sozialen, kulturellen bzw. beruflichen Kontext zu gestalten (vgl. KMK, 2017, S. 30). Hierzu zählen insbesondere

- Selbstreflexion, Wirksamkeit des eigenen Handelns,
- Entscheidungsfähigkeit,
- wertorientierte Grundhaltung, die ethische und religiöse Erziehung, Bildung und Betreuung ermöglicht und fördert,
- Klarheit in Bezug auf Rolle, Funktion und Auftrag,
- Belastbarkeit und Leistungsbereitschaft,
- Frustrationstoleranz und Anpassungsfähigkeit (Resilienz),
- Bereitschaft zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung,
- Handlungsfähigkeit, trotz teils widersprüchlicher Erwartungen und Ziele (Ambiguitätstoleranz),
- Distanzierungs- und Abgrenzungsfähigkeit,
- Arbeits- und Zeitmanagement, transparente Arbeitsweise.

II. Ein Instrument zur Einordnung pädagogischer Ausbildungs- und Studienabschlüssen – Die Expertise der Bergischen Universität Wuppertal

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 (teil-)stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe verdichten sich zudem die Anforderungen, da hier aus Hilfen Lebensorte werden.

Voraussetzung für den Schutz von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe vor Gefahren für ihr Wohl ist der Einsatz von geeigneten Betreuungskräften. Hierfür tragen freie und öffentliche Träger der Kinder- und Jugendhilfe gleichermaßen Verantwortung.

Gleichzeitig stehen die Träger der öffentlichen wie freien Kinder- und Jugendhilfe zunehmend vor Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden und zu gewinnen.

Mit der Flexibilisierung der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung ergeben sich für Studierende und Auszubildende vielfältige Bildungsoptionen, die Übergänge innerhalb der Bildungsbereiche, aber auch zwischen beruflicher und akademischer Bildung ermöglichen. Damit einher geht eine Vielfalt an Ausbildungsgängen und Abschlüssen, die hinsichtlich eines Einsatzes in Einrichtungen der (teil-)stationären Kinder- und Jugendhilfe nicht immer eindeutig zu- und einzuordnen sind.

Nicht eindeutig zuzuordnende Abschlüsse bzw. Ausbildungsgänge sind hinsichtlich ihrer Eignung für den Einsatz in (teil-)stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe mit ihren unterschiedlichen Arbeitsfeldern anhand folgender Kriterien und Standards zu prüfen (siehe hierzu auch Kapitel 3.2):

- Ausbildungseinrichtung (Fachakademien, Fachschulen, Berufsakademien, Fachhochschulen, Universitäten etc.),
- Art der Ausbildung (Fachschulausbildung, Studium, etc.)
- Abschluss der Ausbildung (Diploma Supplement, Curricula, Abschlussarbeit, staatliche Anerkennung),
- Ausbildungsinhalte und Ausbildungsschwerpunkte in Bezug auf die hier betrachteten Arbeitsfelder (z.B. soziale Arbeit, Pädagogik, Gesundheitswesen, Pflegewissenschaften, Psychologie),
- Dauer und Umfang der Ausbildung,
- Praxisanteile.

Die Betriebserlaubnis erteilenden Behörden müssen – im Rahmen ihres Auftrags – Studienabschlüsse hinsichtlich der Eignung der Absolventinnen und Absolventen für das im Einzelfall vorgesehene Arbeitsfeld bewerten. Zu beachten ist dabei, dass sich Studieninhalte gleichlautender Abschlüsse verschiedener Hochschulen signifikant voneinander unterscheiden können.

Ein empfehlenswertes Instrument zur Beurteilung dieser differenzierten Ausbildungs- und Studiengänge und der damit verbundenen Abschlüsse bietet die Expertise „Fachkräfte in den erzieherischen Hilfen – Studien- und Ausbildungsgänge zur Umsetzung

des Fachkräftegebotes in erlaubnispflichtigen (teil-)stationären Hilfen zur Erziehung“.¹⁰ Die Untersuchungen zu der Expertise wurden von den Landesjugendämtern NRW (Rheinland und Westfalen-Lippe), Hessen und Schleswig-Holstein in Auftrag gegeben, finanziert und unter der organisatorischen Federführung der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe von der Bergischen Universität Wuppertal, Prof. Dr. Gertrud Oelerich und Jacqueline Kunhenn M. A., erarbeitet.

Grundlage des dort dargestellten Bewertungsverfahrens ist eine Erfassung von unabdingbaren Kenntnis- und Kompetenzbereichen für die Tätigkeit als pädagogische Fachkraft. Die hierfür in der Expertise ausgearbeitete Kompetenzliste nimmt Bezug auf

- die Empfehlungen der BAG der Landesjugendämter „Das Fachkräftegebot in erlaubnispflichtigen teilstationären und stationären Einrichtungen (2014)“,
- den Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit aus dem Jahr 2008 – verabschiedet vom Fachbereichstag Soziale Arbeit (FBTS) und unterstützt von der Hochschulrektorenkonferenz sowie
- das Kerncurriculum für Bachelor- und Masterstudiengänge für erziehungswissenschaftliche Studiengänge der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft.

Demnach sollten Studierende während ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums Kompetenzen und Kenntnisse in folgenden Bereichen erwerben:

1. Grundlagenwissen Soziale Arbeit / Sozialpädagogik und Erziehung / Bildung: Theorien, Geschichte, Systematik,
2. Institutionelle Kenntnisse: Handlungsfelder, z. B. Kinder- und Jugendhilfe, Eingliederungshilfe; interinstitutionelles Wissen, Organisation Sozialer Arbeit, Kostenträger; gesellschaftliche Funktion Sozialer Arbeit; rechtliche Grundlagen,
3. Adressatenbezogenes Wissen: Entwicklung, Lebenslagen, Lebenssituation,
4. Kontextwissen: Psychologie, Soziologie / Sozialwissenschaft, Sozialpolitik, Gesundheitswissenschaft; ethisch-weltanschauliche Perspektiven,
5. Professionelles Handeln: pädagogische Interaktion, methodisches Handeln, Ressourcenaktivierung,
6. Reflexion: reflexiver Umgang mit professionellem Handeln, (Selbst-)Evaluation.

Anhand des Modulhandbuches, der Leistungsübersicht, des Diploma Supplement, Transcript of records etc. wird im Rahmen des Bewertungsverfahrens festgestellt, wie viele European Credit Points bzw. Leistungspunkte den einzelnen Kompetenzbereichen zugeordnet werden können. Sofern der Studiengang bzw. die Ausbildung alle

¹⁰ Download unter: [Oelerich_Kunhenn_Fachkraefte_in_erz_Hilfen_2016.pdf \(uni-wuppertal.de\)](#), zuletzt abgerufen am 20.11.2023.

sechs Kompetenzbereiche abdeckt und in diesen insgesamt mindestens 120 European Credit Points bzw. Leistungspunkte¹¹ erreicht werden, ist von der Eignung als Fachkraft für die Tätigkeit in (teil-)stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auszugehen.

Auf diese Weise werden ein transparentes Verfahren und nachvollziehbare sowie vergleichbare Entscheidungen zu Einsatzmöglichkeiten von Personen in Einrichtungen der (teil-)stationären Kinder- und Jugendhilfe sichergestellt.

¹¹ In der Praxis finden teils abweichende Werte Anwendung.

III. Mitglieder der Arbeitsgruppe Betriebserlaubnis/HzE, Stand 30.11.2024

Baden-Württemberg	Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg Dezernat Jugend – Landesjugendamt	Gudrun Mittner
Bayern	Zentrum Bayern Familie und Soziales – Bayerisches Landesjugendamt	Stefanie Zeh-Hauswald
Berlin	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie	Britta Schröter
Brandenburg	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg	Sabine Gallep
Bremen	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration Landesjugendamt	Karen Hilburg
Hamburg	Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration Amt für Familie	Johanna Prange
Hessen	Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales	Vanessa Willberger
Mecklenburg-Vorpommern	Kommunaler Sozialverband Mecklenburg-Vorpommern Der Verbandsdirektor Landesjugendamt	Simone Schlieker
Niedersachsen	Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie Landesjugendamt – FB I	Bernd Herzig
Nordrhein-Westfalen Rheinland	Landschaftsverband Rheinland LVR-Landesjugendamt	Stephan Palm
Nordrhein-Westfalen Westfalen-Lippe	Landschaftsverband Westfalen-Lippe LWL-Landesjugendamt	Ali Atalay
Rheinland-Pfalz	Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Rheinland-Pfalz Landesjugendamt	Barbara Liß

Saarland	Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit	Lena Altmeyer
Sachsen	Sächsisches Staatsministerium für Soziales, Gesundheit und Gesellschaftlichen Zusammenhalt Landesjugendamt	Dana Hinz
Sachsen-Anhalt	Landesverwaltungsamt Landesjugendamt	Karoline Lück
Schleswig-Holstein	Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein Landesjugendamt	Britta Ratjens
Thüringen	Thüringer Ministerium für Soziales, Gesundheit, Arbeit und Familie, Abt. 6 Jugend - Landesjugendamt	Horst Plass