

Das Fachkräftegebot in der Kinder- und Jugendhilfe¹

Gertrud Oelerich & Charis Hengstenberg

Die Gebrauchswerthaltigkeit sozialpädagogischer Dienstleistungen für ihre Nutzende wird nicht zuletzt durch das Handeln der Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe geprägt. Diese Überlegung findet sich auch im breiten Diskurs um die Qualität Sozialer Arbeit wieder, beispielsweise in der Feststellung, dass das Personal selbst ein „wesentliches Qualitätsmerkmal personenbezogener Dienstleistungen“ (Fuchs-Rechlin/Rauschenbach 2018, S. 389) darstelle und „dessen Qualifikation, Wissen und Können [...] – jenseits der finanziellen, sächlichen und räumlichen Dienstleistungsqualität – erheblich zur Qualität der interaktiven Dienstleistungsarbeit“ (ebd.) beitrage. Ist es das Ziel, Kinder- und Jugendhilfe als eine gebrauchswerthaltige und mit hoher Qualität versehene soziale Dienstleistung zu gestalten, ist es mehr als konsequent, den Fachkräften besondere Bedeutung zukommen zu lassen. Das *Fachkräftegebot* folgt dieser Absicht und wird von den Trägern der Jugendhilfe und in besonderer Verantwortung der Landesjugendämter sichergestellt.

In dieser Logik ist die Notwendigkeit des Fachkräftegebots in der Kinder- und Jugendhilfe weitgehend anerkannt. Angesichts des anhaltenden strukturellen Personalmangels in der Sozialen Arbeit, nicht nur der Kinder- und Jugendhilfe, und bei gleichzeitig wachsendem Mehrbedarf an Fachkräften (vgl. AGJ 2018) stehen Anstellungsträger derzeit mehr denn je unter Druck, offene Stellen zu besetzen und fachlich *geeignetes* und *qualifiziertes* Personal zu finden (vgl. Theile 2018). Eine zeitnahe Verbesserung der Situation ist nicht absehbar – im Gegenteil. Um dem vorherrschenden Fachkräftemangel zu begegnen, kommen im Diskurs ebenso Forderungen auf, neue Fachkräfte mittels qualifizierter Quer- und Seiteneinsteigenden zu generieren und Konzepte zu entwickeln, welche eine Nachqualifizierung erleichtern (vgl. z. B. AGJ 2018; Stanulla 2019).² Diese Forderungen stehen durchaus in einem Konflikt zum derzeit geltenden Fachkräftegebot des SGB VIII und bergen insofern auch die Gefahr, fachliche Standards und weitere Professionalisierung zu unterminieren.

Der vorliegende Beitrag skizziert in groben Zügen die Entwicklung des Fachkräftegebots in der Kinder- und Jugendhilfe und dessen aktuelle Ausgestaltung sowie die daraus resultierenden Herausforderungen für die gegenwärtige

1 Es handelt sich bei diesem Text um eine überarbeitete und aktualisierte Version des bereits 2019 erschienenen Beitrags „Fachkraft – Fachkräftegebot“ von Jacqueline Kunhenn und Gertrud Oelerich im von der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) herausgegebenen Band „Ohne uns geht nichts! Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe“ auf Grundlage der Expertise „Fachkräfte in den erzieherischen Hilfen“ (Oelerich/Kunhenn 2015).

2 Siehe z. B. das Gesamtkonzept für den Quereinstieg in die Kinder- und Jugendhilfe Berlin (vgl. Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie Berlin 2020).

tige Praxis, insbesondere in Bezug auf die Überprüfung fachlicher Angemessenheit von Studiengängen, nachrangig auch von Ausbildungsgängen. Vor dem Hintergrund der sich immer weiter ausdifferenzierenden Studien- und Ausbildungslandschaft wird anschließend ein Vorschlag zur Einschätzung von Studiengängen und den dazugehörigen Abschlüssen vorgestellt. Dieser hat zum Ziel, zugleich das Fachkräftegebot sicherzustellen.

Zur historischen Entwicklung des Fachkräftegebots

Seit Beginn der Institutionalisierung und Professionalisierung Anfang des 20. Jahrhunderts wird die „Fachkräfte-Thematik“ in der Kinder- und Jugendhilfe diskutiert. Schon das Reichsjugendwohlfahrtsgesetz von 1922 enthielt die Forderung, das Jugendamt zu einer sozialpädagogischen Fachbehörde auszubauen (vgl. Wiesner 2015). Im Jugendwohlfahrtsgesetz (1961) wurde durch den § 78, JWG rechtlich bestimmt, dass „die Betreuung der Minderjährigen durch geeignete Kräfte gesichert sein“ muss. Wer aber als „geeignete Kraft“ anzusehen ist, war damals (wie heute) nicht eindeutig festgelegt. Bereits in der Vergangenheit kennzeichnete sich der Personalbestand durch verschiedene Berufsausbildungen, seinerzeit allerdings zum Großteil bestehend aus Verwaltungsfachleuten und erst nachrangig aus ersten Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen „mit höherer Fachschulausbildung verschiedenster Art“ (BMJFG 1972, S. 47).

Im Rahmen des dritten Jugendberichts wurde das Thema Fachkräfte erneut aufgegriffen und zugleich gefordert, dass „die Verantwortung für die Erziehung in dem Jugendamt obliegenden Bereich nicht mehr der zufälligen pädagogischen Begabung, dem ‚pädagogischen Naturtalent‘ überlassen bleiben“ dürfe (BMJFG 1973, S. 35). Schließlich wurde auch in einem späteren Referentenentwurf für ein neues Jugendhilfegesetz (1977) festgehalten, dass der „öffentliche Träger [...] bei der Durchführung dieses Gesetzes hauptberuflich nur Personen beschäftigen [dürfe, G.O./C.H.], die sich hierfür nach ihrer Persönlichkeit eignen und entweder eine ihren jeweiligen Aufgaben entsprechende Ausbildung erhalten haben oder besondere Erfahrungen in der Jugendhilfe besitzen (Fachkräfte)“ (AGJ 1977).

Zeitlich fällt diese Forderung mit Prozessen gesellschaftlicher Ausdifferenzierung in den 1970er Jahren zusammen, die im Bereich der Sozialen Arbeit zunächst zu „Diskussion[en] um die akademische Ausbildung und die Theorie und Praxis einer verberuflichten Sozialen Arbeit“ (Thole 2012, S. 23) und im Weiteren zu sich ausdifferenzierenden Ausbildungen bzw. Studiengängen wie dem universitären erziehungswissenschaftlichen Studiengang und den fachhochschulischen Sozialarbeits- und Sozialpädagogikstudiengängen führten. Obgleich sich die Diskussionen hierzu bis zum Inkrafttreten des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (KJHG) 1990/91 sowie darüber hinaus umfänglich gestal-

teten; an dem Gedanken, in der Jugendhilfe ausschließlich Fachkräfte zu beschäftigen, änderte sich nichts.

Das Fachkräftegebot der Kinder- und Jugendhilfe heute

Neben dem oben angesprochenen eher grundlegenden Verständnis sieht der Gesetzgeber heute zur Gewährleistung des Kindeswohls und zur Abwehr von Gefahren für Kinder und Jugendliche das Fachkräftegebot vor (vgl. OVG Münster 2007).

„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.“ (§ 72 Abs. 1 SGB VIII)

Wie sich im Reformprozess bereits abzeichnete, wurden auch im Zuge des im Juni 2021 in Kraft getretenen Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes (KJSG) keine inhaltlich grundlegenden Änderungen an den bislang gültigen gesetzlichen Regelungen (§§ 45, 72, 72a SGB VIII) vorgenommen.

Wenngleich sich der Wortlaut des § 72 SGB VIII lediglich auf die öffentlichen Träger der Kinder- und Jugendhilfe bezieht, sind die freien Träger mittels weiterer rechtlicher Festlegungen ebenso in verbindlicher Weise mit einbezogen (vgl. BAGLJÄ 2017, S. 4). So erhalten die freien Träger beispielsweise nur eine Förderung von öffentlicher Seite, wenn der jeweilige Träger „die fachlichen Voraussetzungen für die geplante Maßnahme erfüllt“ (§ 74 Abs. 1 Nr. 1 SGB VIII). Eine Betriebserlaubnis für eine „Einrichtung [...] mit dem Zweck der ganztägigen oder über einen Teil des Tages erfolgenden Betreuung oder Unterkunftsgewährung sowie Beaufsichtigung, Erziehung, Bildung, Ausbildung von Kindern und Jugendlichen außerhalb ihrer Familie“ (§ 45a SGB VIII) bleibt hingegen versagt, wenn „das Wohl der Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung [nicht, G.O./C.H.] gewährleistet ist“ (§ 45 Abs. 2 SGB VIII). Das SGB VIII führt hierzu einen Katalog von Voraussetzungen auf (vgl. § 45 Abs. 2 Nr. 1–4 SGB VIII), in dem u. a. die Erfüllung personeller Voraussetzungen als Indikator dafür dient, ob in der jeweiligen Einrichtung das Kindeswohl gewährleistet ist. Lediglich „der nicht geförderte, nicht über Vereinbarungen gebundene und auch nicht über § 45 verpflichtete Träger der freien Jugendhilfe [...] ist hingegen ‚frei‘ bei seiner Personalwahl“ (Münder et al. 2019, S. 842). Folglich kann das Fachkräftegebot auf rechtlicher Ebene als elementar für die gesamte Kinder- und Jugendhilfe betrachtet werden.

Wer eignet sich als Fachkraft in der Kinder- und Jugendhilfe?

Dies beantwortet jedoch nicht die Frage, was Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe konkret kennzeichnet und sie gegenüber Nicht-Fachkräften abgrenzt. Laut gesetzlicher Grundlage (§ 72 Abs. 1 SGB VIII) bestimmt sich eine Fachkraft zum einen über die Kriterien „Eignung der Persönlichkeit“ und der Absolvierung einer „aufgabenentsprechenden Ausbildung“. Zum anderen verweist die gesetzliche Regelung darauf, dass der Status „Fachkraft“ immer in Relation zum jeweiligen Aufgabenfeld zu verstehen ist.

Eignung der Persönlichkeit

Anhand welcher Kriterien eine Person ihren Persönlichkeitseigenschaften nach für die wahrzunehmende Aufgabe in der Kinder- und Jugendhilfe als geeignet gelten kann, ist ausgesprochen unklar und steht damit fortwährend in der Gefahr, willkürlich zu verbleiben. Valide Hinweise zu diesem Sachverhalt sind entsprechend im fachlichen Diskurs kaum vorzufinden. Allgemeine und ausgesprochen offen gehaltene Verweise sprechen etwa von „vielfältige[n] und sehr ausdifferenzierte[n] Persönlichkeitsqualitäten in Form von verschiedenen Kompetenzen“ (Knauf/Schulze-Krüdener 2014, S. 16). Gleichzeitig erstellen Anstellungsträger ausführliche Kompetenzlisten, in denen beispielsweise eingefordert wird, dass Bewerbende für den Einsatz als Fachkraft in der Kinder- und Jugendhilfe über eine hohe „Belastungsfähigkeit“³ oder „Frustrationstoleranz“ verfügen sollten, ebenso über „Improvisationstalent“ etc. (vgl. z. B. BVkE 2011; FBTS 2016). Solche und weitere Persönlichkeitsmerkmale können freilich nicht im Rahmen einer Ausbildung oder eines Studiums systematisch gelehrt oder erlernt. Ihre Entwicklung kann allenfalls gefördert und „kultiviert“ (von Spiegel 2013, S. 73) werden – ungeachtet dessen, wie nachvollziehbar oder sinnvoll derartige Kompetenzauflistungen zu bewerten sind.

Jenseits der Unterstellung, dass es sich um „Persönlichkeitseigenschaften“ handeln würde, finden sich jedoch solche rechtlichen Vorgaben, die eine Person als *nicht* geeignet kennzeichnen und demnach für eine Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe ausschließen, sofern von den beschäftigten Personen Gefahren für Kinder und Jugendliche ausgehen können. Um diese abzuwenden, sind die Träger der öffentlichen Jugendhilfe verpflichtet, durch die Einsichtnahme in erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse sicherzustellen, dass keine Personen beschäftigt werden, die aufgrund bestimmter Straftaten (z. B.

3 Angesichts der herausfordernden Arbeitsbedingungen in der Jugendhilfe wird eine „stabile, belastungsfähige und ausgeglichene Persönlichkeit“ (FBTS 2016, S. 54) im fachlichen Diskurs als notwendige Eigenschaft von Fachkräften betont (vgl. z. B. ebd.), besonders im Bereich der Kinderschutzarbeit (vgl. z. B. Wolff/Gedik 2021).

sexualisierter Gewalt gegenüber Kindern) rechtskräftig verurteilt wurden (vgl. § 72a SGB VIII).⁴

Fachliche Qualifikation

Neben dem Kriterium Persönlichkeit spielt für die Bestimmung als Fachkraft in der Kinder- und Jugendhilfe die Ausbildung bzw. das Studium der Person eine entscheidende Rolle. Einerseits deutet die fachliche Qualifikation in Form von Ausbildungs- und Studienabschlüssen auf eine formal nachweisbare Fachkompetenz hin (vgl. Münder et al. 2019). Andererseits verlangt diese Fokussierung die Entscheidung darüber, welche Ausbildungen bzw. Qualifikationen auf die erforderliche, je aufgabenspezifisch ausgerichtete Fachlichkeit verweisen.

Innerhalb der gesetzlichen Grundlage werden weder spezifische positive Bestimmungen vorgenommen noch wird festgelegt, welche Ausbildungen *nicht* ausreichend qualifizieren. In Anbetracht der vielfältigen Aufgabenbereiche der Kinder- und Jugendhilfe ist es aus systematischen Gründen nicht möglich, übergreifend zu formulieren, welche Qualifikation im individuellen Fall angemessen und geboten ist (vgl. ebd.).⁵ Allerdings ist festgehalten, dass es sich um einen „berufsqualifizierenden Abschluss“ (Münder et al. 2011, S. 398) auf Fachschul-, Fachhochschul- oder Universitätsniveau handeln soll, welcher dem jeweiligen Aufgabenbereich entsprechen muss. Exemplarische Hinweise, welche Ausbildungen im Konkreten gemeint sind, finden sich in der Begründung zum Kinder- und Jugendhilfegesetz (vgl. Deutscher Bundestag 1989). Als Fachkräfte werden dort beispielhaft Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Erzieherinnen und Erzieher, Psychologinnen und Psychologen, Diplompädagoginnen und Diplompädagogen, Heilpädagoginnen und Heilpädagogen, Sonderschulpädagoginnen und Sonderschulpädagogen, Psychagoginnen und Psychagogen, Jugendpsychiaterinnen und Jugendpsychiater, Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten sowie Pädiaterinnen und Pädiater benannt, wobei diese Aufzählung explizit als nicht ausschließliche zu verstehen ist.

Infolge der Bologna-Reform und der damit verbundenen Neuordnung der Ausbildungs- und Studienabschlüsse hat sich das Spektrum an Studienabschlüssen im sozialen, sozialpädagogischen sowie sozialarbeiterischen Bereich binnen der vergangenen zwei Dekaden deutlich ausgeweitet und ausdifferenziert. Ein Ende dieses Ausdifferenzierungsprozesses ist nach wie vor nicht in Sicht, mit erheblichen Konsequenzen für die hier in Rede stehende Fachkräfte-Frage. Zudem sind im Zuge der Bologna-Reform die früheren bundeseinheitlichen Rahmenprüfungsordnungen, die eine strukturierende Funktion innehatten, entfallen. Vielmehr werden Ausbildungs- und Studiengänge in

4 Die Regelungen zum Tätigkeitsausschluss wurden im Rahmen des KJSG um weitere Straftatbestände ergänzt (vgl. § 72a SGB VIII).

5 Zu Hinweisen für einzelne Aufgabengebiete vgl. Münder et al. 2019.

verstärktem Maße nun in Eigenregie der Universitäten, Hochschulen und Ausbildungsinstitutionen konzipiert und umgesetzt. Regulierung erfahren diese lediglich über ein (Re-)Akkreditierungssystem, mit der Konsequenz, dass Studien- und Ausbildungsgänge aufgrund ihrer differentiellen konzeptionellen Ausrichtungen und Profile zunehmend weniger systematisch vergleichbar sind.⁶

Im Rahmen dieser Entwicklung ist zu beobachten, dass neben generalistischen Studiengängen, die ihrer Struktur nach den alten Diplomstudiengängen nachgebildet sind (z. B. die Bachelor-Studiengänge „Soziale Arbeit“ und „Erziehungswissenschaft“), zunehmend auch Studiengänge existieren, welche sich auf einzelne Handlungsfelder oder bestimmte Methoden der Sozialen Arbeit spezialisieren (z. B. „Soziale Arbeit Plus – Migration und Globalisierung“ oder „Soziale Arbeit – Netzwerk- und Sozialraumarbeit“). Daneben existieren Studiengänge mit Spezialisierungen auf bestimmte erziehungswissenschaftliche Teildisziplinen, deren Absolventinnen und Absolventen durchaus als Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe eingesetzt werden. Dazu zählen beispielsweise Studienabsolventinnen und -absolventen der „Rehabilitationspädagogik“ oder der „Kindheitspädagogik“ bzw. „Pädagogik der frühen Kindheit“. Weitere Studiengänge nehmen eine Spezialisierung auf einen bestimmten Bereich vor und thematisieren generalistische (sozial-)pädagogische Studienhalte nur am Rande, z. B. „Sozialmanagement“. Auf Masterniveau sind Spezialisierungen von Studiengängen in noch stärkerem Maße vorzufinden (z. B. „Master Childhood Studies and Children’s Rights“ oder „Master Empowerment Studies“) und dominieren derzeit u. E. im Vergleich zu den generalistischen Studiengängen rein quantitativ, bezogen auf die Anzahl aller möglicherweise hier relevanten Studiengänge, die Studienlandschaft.⁷

Die Fachkräfteexpertise: ein Instrument zur Einschätzung von Ausbildungs- und Studiengängen und deren Abschlüssen

Diese starke Ausdifferenzierung von Studiengängen stellt Anstellungsträger und Aufsichtsbehörden vor erhebliche Herausforderungen. Wollen sie die Bestimmung als Fachkraft nicht auf wenige altbekannte Studiengänge reduzieren, müssen sie angesichts der Vielfalt der Studiengänge stetig neu bewerten, ob sich Bewerbende aufgrund ihrer Qualifikation für das Tätigkeitsfeld eignen und somit als Fachkraft einzuschätzen sind oder nicht. Zur Gewährleistung des Fachkräftegebots sowie zur transparenten Gestaltung des Entscheidungsverfahrens bedarf es eines strukturierenden Orientierungsrahmens, der eine Einschätzung der in-

6 Zudem befinden sich die Studiengänge heute aufgrund der regelmäßig verlangten Reakkreditierungen in kontinuierlichem und z. T. nicht unerheblichem Wandel.

7 Die Auswahl potenziell relevanter Studiengänge erfolgte über den „Hochschulkompass“ der Hochschulrektorenkonferenz (vgl. Hochschulrektorenkonferenz (HRK) <http://www.hochschulkompass.de> [Zugriff: 4. Februar 2022]).

haltlichen Kompatibilität verschiedener Studiengänge mit den Anforderungen der jeweiligen Tätigkeitsfelder ermöglicht. Die Studie „Fachkräfte in den erzieherischen Hilfen. Studien- und Ausbildungsgänge zur Umsetzung des Fachkräftegebotes in erlaubnispflichtigen (teil-)stationären Hilfen zur Erziehung“ (Oelerich/Kunhenn 2015)⁸ hat für einen recht großen Teilbereich der Kinder- und Jugendhilfe, nämlich die (teil-)stationären erzieherischen Hilfen, einen Vorschlag unterbreitet, wie der Ausdifferenziertheit und Unübersichtlichkeit von Studiengängen entgegengetreten werden kann. Als Verfahrensgrundlage wurden Kriterien herausgearbeitet, mittels derer Studiengänge hinsichtlich der dort potenziell zu erwerbenden Wissensbestände und Kompetenzen ihrer Absolventinnen und Absolventen eingeschätzt werden können. Unter Hinzuziehung der Kerncurricula der in diesem Feld tätigen Fachverbände (FBTS 2003; DGfE 2010) sowie von Kompetenz-Anforderungen aus der Praxis (vgl. z. B. BVKE 2011; BAGLJÄ 2014) wurden sechs inhaltliche Schwerpunkte erarbeitet, welche zur Anerkennung als Fachkraft in der Kinder- und Jugendhilfe folgende unabdingbare Kenntnis- wie Kompetenzbereiche abbilden. Entsprechend dieser Zusammenstellung sollen (sozial-)pädagogische Fachkräfte über ein theoretisches wie historisches Grundlagenwissen der Sozialen Arbeit bzw. der Erziehung und Bildung verfügen und über institutionelle Kenntnisse sowie adressatenbezogenes Wissen und Kontextwissen (beispielsweise der Soziologie, Psychologie oder Politologie). Sie sollen darüber hinaus zu professionellem Handeln, u. a. durch den Erwerb methodischer Kenntnisse, aber auch über die Auseinandersetzung mit Prämissen professionellen (sozial-)pädagogischen Handelns, in der Lage sein. Außerdem sollen sie die Fähigkeit zu kritischer Reflexion und Evaluation, sowohl in Bezug auf das eigene Handeln und dessen institutioneller und gesellschaftlicher Verfasstheit als auch in Hinsicht auf gesellschaftspolitische oder theoretische Fragen, verfügen. Eine so gefasste, komprimierte Liste von Kenntnissen und Kompetenzen wird als Grundlage der Überprüfung fachlicher Angemessenheit von Ausbildungs- und Studiengängen vorgeschlagen, praktisch nachvollziehbar über das „Diploma Supplement“, welches jedes Zeugnis erläutert (vgl. Oelerich/Kunhenn 2015). Von einer ausreichenden Qualifizierung und Eignung als Fachkraft für die Tätigkeit in (teil-)stationären Erziehungshilfen kann ausgegangen werden, „sofern [...] Studienanteile, die mit der generierten Liste der Kenntnisse und Kompetenzen in Übereinstimmung gebracht werden können, in einem Umfang von in der Regel 120 Leistungspunkten absolviert wurden“ (ebd., S. 85).

Dieses Verfahren findet seit geraumer Zeit in der Praxis der Kinder- und Jugendhilfe Anwendung als Instrument zur Beurteilung von Ausbildungs- und Studiengängen und der fachlichen Eignung ihrer Absolventinnen und Absolventen und hat sich insofern, soweit beobachtbar, als handhabbar erwiesen.

8 Die Expertise wurde in Kooperation mit den Landesjugendämtern unter organisatorischer Federführung der Landesjugendämter Rheinland sowie Westfalen-Lippe von der Bergischen Universität, Prof. Dr. Gertrud Oelerich und Jacqueline Kunhenn M. A., erarbeitet (vgl. Oelerich/Kunhenn 2015).

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter hat die Expertise in ihrer Stellungnahme „Das Fachkräftegebot in erlaubnispflichtigen teilstationären und stationären Einrichtungen“ übernommen und empfiehlt dieses Instrument, um „ein transparentes Verfahren und nachvollziehbare sowie vergleichbare Entscheidungen zu Einsatzmöglichkeiten von Personen im Tätigkeitsfeld erlaubnispflichtiger (teil-)stationärer Hilfen zur Erziehung“ (BAGLJÄ 2017, S. 15) sicherzustellen. Zur Abklärung, ob eine Person als Fachkraft in der Kinder- und Jugendhilfe gelten kann, sollten neben der Eignung der Persönlichkeit somit zentral die angezielten Kenntnisse und Fähigkeiten der absolvierten Ausbildungen bzw. des absolvierten Studiums betrachtet werden. Wobei hier der gesamte Ausbildungs- und Studienweg der je einzelnen Person zu berücksichtigen ist, also gegebenenfalls Ausbildung, Bachelor- und Masterstudiengang (vgl. Oelerich/Kunhenn 2015).

Schluss

Die seit einiger Zeit wieder intensivierten Bestrebungen, eine staatliche Anerkennung von Studien- und Ausbildungsabschlüssen als Voraussetzung eines Zugangs zur Berufstätigkeit in der Sozialen Arbeit/Kinder- und Jugendhilfe zu erwirken und hier auch die Fachkräfte-Frage mit einzubeziehen (vgl. z. B. FBTS 2019), kann unseres Erachtens nur sehr bedingt überzeugen, da die häufig angesprochenen spezifischen Voraussetzungen (im Kern vornehmlich 100 Tage Praxis und Rechtskenntnisse) für eine staatliche Anerkennung letztlich die vorgängige Frage nach einer Qualifizierung als Fachkraft nicht beantworten. Denn im Sinne der Umsetzung des Fachkräftegebots müssen die Qualifikationen den im Konkreten vorgesehenen Aufgaben im anvisierten Tätigkeitsbereich entsprechen, welche, wie auch im Rahmen der oben angesprochenen Expertise aufgezeigt wurde, keineswegs ausschließlich durch einen staatlich anerkannten Bachelorabschluss in einem Studiengang der „Soziale Arbeit“ bzw. weiterer derzeit staatlich anerkannter Abschlüsse erfüllt werden, sondern sehr wohl ebenfalls durch eine Vielzahl an weiteren Studien- und Ausbildungsgängen. Letztlich würden in der Konsequenz Absolventinnen und Absolventen, die gemäß dem geltenden Fachkräftegebot der oben entfalteten Argumentation folgend qualifiziert sind, systematisch ausgeschlossen. Dies würde wiederum das Ziel, eine gebrauchswerthaltige Soziale Arbeit (ebenso) über fachlich kompetentes Handeln abzusichern, konterkarieren. Insofern legitimiert auch der Fachkräftemangel keine Unterminierung des Fachkräftegebots oder eine Reduktion der Professionalität in der Sozialen Arbeit/Kinder- und Jugendhilfe, wie es bei Nachqualifizierungs- oder Quereinstiegsprogrammen zumindest zu diskutieren wäre (vgl. Thole et al. 2019). Vielmehr sollte es vorrangiges Ziel sein, die Anzahl qualifizierter Fachkräfte zu erhöhen, sicherzustellen, dass diesen der Zugang zum Arbeitsmarkt offen ist und sie unter Arbeitsbedin-

gungen tätig sein und bleiben können⁹, die eine gebrauchswerthaltige Soziale Arbeit auf Dauer ermöglicht. In dieser Perspektive bleibt die Sicherstellung der Fachlichkeit über die Umsetzung des Fachkräftegebotes u. E. auch weiterhin notwendig.

Gertrud Oelerich, Prof. Dr., ist Professorin in der Erziehungswissenschaft/Sozialpädagogik am Fachbereich Bildungs- und Sozialwissenschaften der Bergischen Universität Wuppertal.

Charis Hengstenberg, M. A., ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fach Erziehungswissenschaft, Arbeitseinheit Sozialpädagogik an der Bergischen Universität Wuppertal.

Literatur

- Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe (AGJ) (1977): Referentenentwurf des Jugendhilfegesetzes. Bonn.
- Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe (AGJ) (2018): Dem wachsenden Fachkräftebedarf richtig begegnen! Entwicklung einer Gesamtstrategie zur Personalentwicklung mit verantwortungsvollem Weitblick. Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ. https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2018/Dem_wachsenden_Fachkr%C3%A4ftebedarf_richtig_begegnen.pdf [Zugriff: 21. März 2022].
- Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe (AGJ) (Hrsg.) (2019): Ohne uns geht nichts! Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Berlin: AGJ-Verlag.
- Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter (BAGLJÄ) (2017): Das Fachkräftegebot in erlaubnispflichtigen teilstationären und stationären Einrichtungen. Beschlossen auf der 116. Arbeitstagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter vom 14. bis 16. Mai 2014 in Mainz. Inklusive Ergänzung beschlossen auf der 123. Arbeitstagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter vom 15. bis 17. November 2017. https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/dokumente_94/hilfen_zur_erziehung_1/aufsicht_ber_station_re_einrichtungen/par45_sgb_viii/02122_Das_Fachkraeftegebot_in_betriebsurlaubnispflichtigen_EinrichtungenNeu.pdf [Zugriff: 21. März 2022].
- Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit (BMJFG) (1972): Dritter Jugendbericht. Bonn: BMJFG. https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/3_Jugendbericht.pdf [Zugriff: 21. März 2022].

9 Zu Hinweisen, wie die Gewinnung von Fachkräften sowie eine langfristige Beschäftigung von Mitarbeitenden u. a. unter Beachtung der Arbeitsbedingungen gesichert und realisiert werden kann, vgl. Theile 2018.

- Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit (BMJFG) (1973): Diskussionsentwurf für ein neues Jugendhilfegesetz. Bonn: BMJFG.
- Bundesverband katholischer Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfen e. V. (BVkE) (2011): Anforderungs- und Kompetenzprofil für Fachkräfte in der Erziehungshilfe. Positionspapier. Freiburg. https://www.bvke.de/cms/contents/bvke.de/medien/dokumente/stellungnahmen/anforderungs-und-kom/anforderungs-_und_kompetenzprofil_in_den_erziehungshilfen.pdf?d=a&f=pdf [Zugriff: 22. März 2022].
- Deutscher Bundestag (1989): Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung des Kinder- und Jugendhilferechts (Kinder- und Jugendhilfegesetz – KJHG). Bundestags-Drucksache 11/5948. <https://dserver.bundestag.de/btd/11/05/9/1105948.pdf> [Zugriff: 21. März 2022].
- Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) (2010): Kerncurriculum Erziehungswissenschaft. Empfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE). 2., erweiterte Auflage. Opladen/Farmington Hills: Budrich.
- Fachbereichstag Soziale Arbeit (FBTS) (2003): Empfehlungen zur Bestimmung von Basismodulen in Studiengängen der Sozialen Arbeit. Beschluss des FBTS vom 03.12.2003 in Mönchengladbach.
- Fachbereichstag Soziale Arbeit (FBTS) (2016): Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit (QR SArb) Version 6.0. Würzburg.
- Fuchs-Rechlin, Kirsten/Rauschenbach, Thomas (2018): Das Personal in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Böllert, Karin (Hrsg.): Kompendium Kinder- und Jugendhilfe Band 1. Wiesbaden: Springer VS, S. 579-609. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19096-9_25.
- Knauf, Alexander/Schulze-Krüdener, Jörgen (2014): Kompetenzen in der Sozialen Arbeit. Berufliche Anforderungen und Folgerungen für die Hochschulausbildung. Empirische Bilanzen für die Region Trier. Hamburg: Kovac.
- Kunhenn, Jacqueline/Oelerich, Gertrud (2019): Fachkräfte – Fachkräftegebot. In: Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe (AGJ) (Hrsg.): Ohne uns geht nichts! Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Berlin: AGJ-Verlag, S. 35-43.
- Münder, Johannes/Meysen, Thomas/Trenczek, Thomas (2019): Frankfurter Kommentar SGB VIII. Kinder- und Jugendhilfe. 8. Auflage. Baden-Baden: Nomos.
- Münder, Johannes/Wiesner, Reinhard/Meysen, Thomas (Hrsg.) (2011): Kinder- und Jugendhilferecht. Handbuch. 2. Auflage. Baden-Baden: Nomos.
- Oelerich, Gertrud/Kunhenn, Jacqueline (2015): Fachkräfte in den erzieherischen Hilfen. Studien- und Ausbildungsgänge zur Umsetzung des Fachkräftegebotes in erlaubnispflichtigen (teil-)stationären Hilfen zur Erziehung. Wuppertal. https://www.erziehungswissenschaft.uni-wuppertal.de/fileadmin/erziehungswissenschaft/fach_sozialpaedagogik/Oelerich_Kunhenn_Fachkraefte_in_erz._Hilfen_2016.pdf [Zugriff: 21. März 2022].

- Spiegel, Hiltrud von (2013): *Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Arbeitshilfen für die Praxis*. München: Ernst Reinhardt.
- Stanulla, Ina (2019): Den Übergang managen. Fachkräftemangel: ein Plädoyer für den Quereinstieg. In: *Sozial Extra* 43, 5, S. 341-344. <https://doi.org/10.1007/s12054-019-00216-y>.
- Theile, Manuel (2018): Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe. In: *Jugendhilfe* 56, 6, S. 609-614.
- Thole, Werner (2012): Die Soziale Arbeit – Praxis, Theorie, Forschung und Ausbildung. In: Thole, Werner (Hrsg.): *Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch*. 4. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 19-70. https://doi.org/10.1007/978-3-531-94311-4_1.
- Thole, Werner/Richter, Martina/Rätz, Regina (2019): Zwischen Krisenmetaphorik und Expansionsgeflüster. In: *Sozial Extra* 43, 5, S. 323-325. <https://doi.org/10.1007/s12054-019-00220-2>.
- Wiesner, Reinhard (2015): Das Fachkräftegebot im SGB VIII – zwischen dem Referentenentwurf und heute. In: *Jugendhilfe* 53, 3, S. 158-162.
- Wolff, Reinhart/Gedik, Kira (2021): Fachkräfte als Akteure im Kinderschutz. In: Gedik, Kira/Wolff, Reinhart (Hrsg.): *Kinderschutz in der Demokratie – Eckpfeiler guter Fachpraxis. Ein Handbuch*. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich, S. 139-152. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1prsssk.10>.