

Gesamtkonzept: Quereinstieg in der Kinder- und Jugendhilfe

Stand: Juli 2020

A. Einführung in das Gesamtkonzept	1
Das Fachkräftegebot in der Kinder- und Jugendhilfe	1
Reglementierung des Berufszugangs	2
Anforderungen an die Personalausstattung	2
Fachkräfteregelung und Quereinstieg.....	3
B. Fachkräfte- und Quereinstiegsregelungen in den einzelnen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe ...	4
Tageseinrichtungen für Kinder (Kita)	4
(Teil)stationäre Hilfen zur Erziehung und andere individuelle Hilfen	6
Hilfen zur Erziehung: Ambulante Hilfen	8
Jugendarbeit.....	9
Familienförderung.....	11

A. Einführung in das Gesamtkonzept

Das Fachkräftegebot in der Kinder- und Jugendhilfe

Das Sozialgesetzbuch - Achtes Buch - Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII) führt in § 72 Abs. 1 aus:

„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 auf Grund besonderer Erfahrungen in der sozialen Arbeit in der Lage sind, die Aufgabe zu erfüllen. Soweit die jeweilige Aufgabe dies erfordert, sind mit ihrer Wahrnehmung nur Fachkräfte oder Fachkräfte mit entsprechender Zusatzausbildung zu betrauen. Fachkräfte verschiedener Fachrichtungen sollen zusammenwirken, soweit die jeweilige Aufgabe dies erfordert.“

Somit hat der Gesetzgeber für den Bereich der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe das **Fachkräftegebot** gesetzlich definiert. Auch wenn an der Stelle lediglich Aussagen zu den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe getroffen werden, gelten diese ebenso für öffentliche und freie Träger (§§ 74, 79 Abs. 1 Nr. 1 SGB VIII).

Voraussetzungen für die hauptberufliche Tätigkeit in der öffentlichen Jugendhilfe sind im Grundsatz also

1. die persönliche Eignung und
2. die fachliche Ausbildung, die der jeweiligen Aufgabe entsprechen muss.

Konkrete Berufs-/Studienabschlüsse für die in der Kinder- und Jugendhilfe tätigen Fachkräfte legt das Gesetz nicht fest. Fachorganisationen und -verbände, Expertisen zum Fachkräftegebot sowie Kommentare zum SGB VIII gehen daher von einem breiten Spektrum sozialer Berufe aus. Die Ausbildung muss jedoch den Anforderungen entsprechen, die sich aus der jeweils wahrgenommenen Aufgabe bzw. Verantwortung ableiten. Demnach wird in Abhängigkeit vom jeweiligen fachlichen Aufgabenschwerpunkt eine Ausbildung auf Ebene der Fachschule (z. B. Erzieherinnen/Erzieher) oder der (Fach-)Hochschule (z. B. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter, Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen) vorausgesetzt.

Reglementierung des Berufszugangs

Bei den in der Kinder- und Jugendhilfe tätigen Berufsgruppen handelt es sich i.d.R. um reglementierte sozialpädagogische Berufe. Ein Beruf gilt dann als reglementiert, wenn die Aufnahme oder Ausübung der beruflichen Tätigkeit direkt oder indirekt durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen bzw. Berufsbezeichnungen gebunden ist. Bei den sozialpädagogischen Berufen wird der Berufszugang mit der staatlichen Anerkennung reglementiert. Danach wird Personen i.d.R. die staatliche Anerkennung erteilt, wenn sie

- persönlich geeignet sind,
- eine entsprechende Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und
- in die Ausbildung integrierte Praxisanteile erfolgreich absolviert haben.

Mit der Reglementierung des Berufszuganges gilt die Qualität der Angebote und Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe als gesichert. Die staatliche Anerkennung gibt den Anstellungsträgern formal die Sicherheit, dass die für die Ausübung des Berufes erforderliche Qualifikation vorliegt.

Anforderungen an die Personalausstattung

Die Ausführungen zur Umsetzung des Fachkräftegebotes in den Feldern der Kinder- und Jugendhilfe sind verschieden definiert.

So sind die Anforderungen an die Fachkräfte-/Personalausstattung der freien Kinder- und Jugendhilfe in den Einrichtungen und Diensten, die im Rahmen der Hilfen zur Erziehung und weiteren individuellen Hilfen tätig sind, durch den Berliner Rahmenvertrag für Hilfen in Einrichtungen und durch Dienste der Kinder- und Jugendhilfe (BRVJug) konkretisiert. Der BRVJug bestimmt die Rahmenbedingungen für den Abschluss von einrichtungsbezogenen Vereinbarungen mit Trägern der Kinder- und Jugendhilfe. So ist im BRVJug unter Pkt. 9.1 die Qualifikation des Personals als Teil der Vereinbarung im Rahmen des Trägervertrags verbindlich verankert. Während die Regelungen zur Personalausstattung leistungstypspezifisch erfolgen, werden im Rahmenvertrag und seinen Anlagen auch allgemeine leistungstypübergreifende Regelungen (z.B. Grundsätze der Qualitätssicherung) getroffen.

Eine Operationalisierung der Anforderungen an das Personal gem. Fachkräftegebot, die handlungsleitend für die freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe sind, erfolgt auf Landesebene in Form von Fachkräfte-Regelungen, die für die verschiedenen Felder der Kinder- und Jugendhilfe (z.B. durch die jeweilige Einrichtungsaufsicht) entsprechend den jeweiligen fachlichen Anforderungen definiert sind.

Fachkräfteregelung und Quereinstieg

Bei der Formulierung und Erweiterung der Fachkräfte-Regelungen (auch im Sinne der Ermöglichung des Quereinstiegs) folgt die für Jugend zuständige Senatsverwaltung grundsätzlich folgendem methodischen Konzept:

1. Definition des Fachkraft-Begriffs: Im ersten Schritt werden für den jeweiligen Aufgabenbereich der Kinder- und Jugendhilfe der Begriff der Fachkraft und die zu diesem Status führenden Berufs-/Studienabschlüsse definiert.
2. Festlegung der „verwandten“ Berufs-/Studienabschlüsse: Im zweiten Schritt werden anhand verschiedener Kriterien (z.B. Schnittmenge der Ausbildungs-/Studieninhalte, Abgleich der als Fachkraft erforderlichen Kompetenzen) die Berufs-/Studienabschlüsse festgelegt („verwandte Berufe“), bei denen es in einem verantwortbaren Zeitrahmen berufsbegleitend möglich ist, die noch erforderlichen Kompetenzen zu erwerben.
3. Konzipierung von Anpassungsmaßnahmen: Im nächsten Schritt werden Anpassungsmaßnahmen konzipiert und ggf. deren Umsetzung beauftragt. Um den individuellen Ausgangslagen der Quereinsteigenden (z.B. Berufs-/Studienabschlüsse, durch Fort- und Weiterbildung erworbene Zusatzqualifikationen) gerecht werden zu können, sind diese Maßnahmen z.T. modular ausgestaltet. Für die Finanzierung der Anpassungsmaßnahmen wurden und werden die Möglichkeiten der öffentlichen Förderung genutzt, z.B. durch Einbindung des Sozialpädagogischen Fortbildungsinstitutes Berlin-Brandenburg (SFBB), die Beauftragung staatlicher Fach(hoch)schulen, die Nutzung von Finanzierungsmöglichkeiten anderer Senatsverwaltungen.
4. Tarifrechtliche Gleichstellung: Im letzten Schritt werden mit der Senatsverwaltung für Finanzen die Möglichkeiten für eine tarifrechtliche Gleichstellung abgestimmt, die dann Eingang in die Arbeitsmaterialien zum Tarifvertrag der Länder (TV-L) finden.

Diese Konzepte werden in der Regel spezifisch für die jeweiligen Aufgabenfelder der Kinder- und Jugendhilfe entwickelt, was primär durch die unterschiedlichen fachlichen Anforderungen an die Fachkräfte in diesen Bereichen bedingt ist. Dort, wo sich dies fachlich vertreten lässt, werden flexible Modelle genutzt.

Derzeit gelten in den Feldern der Kinder- und Jugendhilfe folgende Fachkräfteregelungen:

- Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder, 08/2018
- Arbeitshilfe Qualifikationsvoraussetzungen in den ambulanten sozialpädagogischen Hilfen. Qualifikation der Mitarbeiter/innen ambulanter sozialpädagogischer Hilfen zur Erziehung nach §§ 29, 30, 31 und 35 und Begleiteter Umgang nach § 18 Abs. 3 SGB VIII, 01/2013
- Leitfaden Fachpersonal und Quereinsteiger: Sozialpädagogisches und therapeutisches Fachpersonal in den stationären und teilstationären Einrichtungen der Hilfen zur Erziehung. Beschäftigungsmöglichkeiten für Quereinsteiger*innen in das sozialpädagogische Arbeitsfeld

B. Fachkräfte- und Quereinstiegsregelungen in den einzelnen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe

Tageseinrichtungen für Kinder (Kita)

1. Kurzcharakteristik

Kitas dienen der Betreuung, Bildung und Erziehung von Kindern bis zu ihrem Eintritt in die Schule. Neben den einschlägigen Regelungen des SGB VIII sind die Anforderungen für das Personal in Tageseinrichtungen für Kinder im § 11 des Kindertagesstättenförderungsgesetzes (KitaFÖG) i.V.m. § 11 der entsprechenden Verordnung (VOKitaFÖG) beschrieben. In Kitas sind sozialpädagogische Fachkräfte zu beschäftigen. Sowohl das KitaFÖG als auch die VOKitaFÖG eröffnen darüber hinaus die Möglichkeit, in fachpädagogisch, konzeptionell begründeten Fällen im erforderlichen Umfang auch andere geeignete Kräfte zu beschäftigen und auf den Personalschlüssel anzurechnen.

2. Fachkraft-Definition

Auf Grundlage der gesetzlichen Vorgaben und zur Vereinheitlichung des Verwaltungshandelns ist ein Leitfaden „Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder“ - <https://www.berlin.de/sen/jugend/familie-und-kinder/aufsicht/kitaaufsicht-fachinfo/fachkraefte-in-tageseinrichtungen-fuer-kinder.pdf> - gemeinsam mit den Vertretungen der LIGA Berlin, den Spitzenverbänden der freien Wohlfahrtspflege, sowie der Eigenbetriebe des Landes Berlin erarbeitet worden. Der Leitfaden wird kontinuierlich inhaltlich-fachlich überprüft und ggf. angepasst, zuletzt im August 2018.

Anerkannte **sozialpädagogische Fachkräfte**, die ohne weitere Prüfungen/Auflagen sofort vollumfänglich auf den Personalschlüssel angerechnet werden können, sind demnach:

- staatlich anerkannte/r Erzieher/in,
- staatlich anerkannte/r Kindheitspädagogin/-in,
- staatlich anerkannte/r Sozialpädagogin/-in,
- staatlich anerkannte/r Sozialarbeiter/in,

- Lehramtsbefähigung Höheres Lehramt an berufsbildenden Schulen mit der beruflichen Fachrichtung Sozialpädagogik,
- Diplom oder Bachelor Gemeindepädagogik,
- Diplom-Pädagogik,
- Bachelor oder Diplom Frühpädagogik/Elementarpädagogik,
- Bachelor angewandte Kindheitswissenschaft,
- Mono-Bachelor Erziehungswissenschaft,
- Diplom oder Bachelor oder Magister der Erziehungswissenschaft in der Studienrichtung Sozialpädagogik, Soziale Arbeit oder Kindheitspädagogik,
- Bachelor der Studiengänge Musikpädagogik und Musikvermittlung in Sozialer Arbeit, Sprache und Sprachförderung in Sozialer Arbeit und Bewegungspädagogik und Tanz in Sozialer Arbeit der Fachhochschule Clara Hoffbauer Potsdam mit dem Schwerpunkt Elementare Bildung,
- Master of Science (MSc) Fernstudiengang Social Work – Main Emphasis Child Care and Youth Work der Paritätischen Akademie Berlin,
- durch die Kultusministerkonferenz anerkannte Ausbildungen in erzieherischen Berufen gemäß Artikel 37 Einigungsvertrag (https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/1991/1991_06_14-Erzieherberufe-ehem-DDR.pdf)
- durch die Kitaufsicht nach § 11 Abs. 2 Nr. 6 VOKitaFÖG anerkannte Fachkräfte

3. Quereinstiegsregelungen

Die Beschäftigungsmöglichkeiten im Quereinstieg werden differenziert nach dem **Quereinstieg mit und ohne Fachkraftoption**.

Quereinsteigende **mit Fachkraftoption**, d.h. mit der Möglichkeit der Erlangung der staatlichen Anerkennung bzw. der Anerkennung als sozialpädagogische Fachkraft, sind:

- verwandte Berufsgruppen mit Fachkräfteoption
Diese Personen qualifizieren sich durch eine standardisierte Weiterbildung¹ an dafür zugelassenen Fachschulen für Sozialpädagogik zur sozialpädagogischen Fachkraft für die Bereiche Kita und ergänzende Förderung und Betreuung (eFöB) im Rahmen des Ganztags an Grundschulen. Somit können sie im Anschluss sowohl in Kita als auch in eFöB als Fachkraft tätig werden.
Diese Anerkennung als Fachkraft führt im Ergebnis zu einer tarifrechtlichen Gleichstellung mit staatlich anerkannten Fachkräften im Land Berlin, die in den Arbeitsmaterialien zum TV-L verankert ist.
- Personen im Prozess zur Feststellung der Gleichwertigkeit einer ausländischen pädagogischen Berufsqualifikation,
- Personen in berufsbegleitender Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher,

¹ im Umfang von 184 Stunden Basiskurs, zzgl. ggf. 116 Stunden Vertiefungskurs; die Inhalte sind an den Lernfeldern des Rahmenlehrplans der Fachschule für Sozialpädagogik orientiert

- Personen in Vorbereitung auf die Nichtschülerprüfung zur Erzieherin/zum Erzieher.

Quereinsteigende **ohne Fachkräfteoption** sind:

- anrechnungsfähige sonstige geeignete Personen,
- Personen, die für die Realisierung einer bilingualen Konzeption der Einrichtung eingesetzt werden („native speaker“),
- Personen zur Umsetzung einer besonderen Konzeption.

Die Beschäftigung von Quereinsteigenden in einer Einrichtung der Kindertagesbetreuung wird wie folgt limitiert: Zur Beschäftigung von Quereinsteigenden in Kitas müssen mindestens drei Fachkräfte in der Einrichtung beschäftigt sein, bei Kleinsteinrichtungen mit maximal 25 Plätzen zwei Fachkräfte. Es gilt eine Quote von maximal 33 Prozent Beschäftigte im Quereinstieg pro Einrichtung.

Der Anteil der Beschäftigung von „sonstigen geeigneten Personen“ und „Personen zur Umsetzung einer besonderen Konzeption“ darf 10 Prozent des Gesamtpersonals nicht überschreiten.

(Teil)stationäre Hilfen zur Erziehung und andere individuelle Hilfen

1. Kurzcharakteristik

Die Angebotsstruktur im Bereich der (teil)stationären Hilfen zur Erziehung ist breit gefächert. Es handelt sich um Leistungen nach §§ 19, 32, 34, 35 und 42 SGB VIII. Hierzu zählen insbesondere stationäre Einrichtungen (Gruppen), Individualangebote und sonstige betreute Wohnformen, die Kindern und Jugendlichen kurz- oder längerfristig einen Lebensort außerhalb der Herkunftsfamilie bieten. Hier werden sie mit pädagogischen Angeboten in ihrer Entwicklung gefördert, bei Bedarf auch mit therapeutischen Angeboten oder zusätzlichen Angeboten wie Berufsvorbereitung. Darüber hinaus werden Angebote im Bereich der Krisenintervention sowie der Eingliederungshilfe nach §§ 35 a SGB VIII unterbreitet. Die Tagesgruppe im teilstationären Bereich richtet sich an Kinder und Jugendliche zwischen 6 und 16 Jahren, deren persönliche und familiäre Situation durch eine besondere Problemdichte gekennzeichnet ist und die begleitend zur schulischen Förderung eine intensive pädagogisch-therapeutische Unterstützung benötigen.

Im Bereich der (teil)stationären Jugendhilfe sind die einschlägigen Regelungen des SGB VIII sowie die Vorgaben des Berliner Rahmenvertrags Jugendhilfe (BRVJug) maßgeblich. Der Einsatz sozialpädagogischer Fachkräfte in den Einrichtungen ist auch hier oberstes Gebot.

2. Fachkraft-Definition

Auf Grundlage der gesetzlichen Vorgaben und der Regelungen des BRVJug ist ein Leitfaden „Fachpersonal und Quereinsteigende“ erarbeitet worden, der letztmalig im Dezember 2019 redaktionell angepasst wurde: <https://www.berlin.de/sen/jugend/familie-und-kinder/aufsicht/einrichtungsaufsicht-fachinfo/leitfaden-fachpersonal-und-quereinsteiger-in->

[einrichtungen-der-hilfen-zur-erziehung.pdf](#) In diesem Leitfaden sind sowohl die pädagogischen und therapeutischen Fachkräfte für Angebote nach § 35 a SGB VIII als auch die Beschäftigungsmöglichkeiten für Quereinsteigende detailliert beschrieben. Der Leitfaden wird kontinuierlich inhaltlich-fachlich überprüft und ggf. fortgeschrieben.

Demnach gelten als pädagogische Fachkräfte - für Erzieherstellen -

mit **Fachschulabschluss**

- staatlich anerkannte/r Erzieher/in,
- staatlich anerkannte/r Heilpädagoge/in,

mit **(Fach)Hochschulabschluss**

- staatlich anerkannte/r Diplom-Sozialarbeiter/in / Diplom-Sozialpädagoge/in,
- Diplom-Pädagoge/in,
- staatlich anerkannte/r Diplom-Heilpädagoge/in,
- Diplom-Psychologe/in.

Als pädagogische Fachkräfte werden des Weiteren anerkannt:

- Personen mit Bachelor- und Masterabschlüssen, die die o.g. Diplome sukzessive ersetzen,
- Absolventinnen und Absolventen von Bachelorstudiengängen, die die akademische Ausbildung von Erzieher/innen zum Ziel haben bzw. kindheitsspezifische Schwerpunkte besitzen (z.B. Früh-, Kindheits-, Evolutions- und Elementarpädagoge/in), können auf Erzieherstellen angerechnet werden. Dies gilt auch für Personen mit ausländischen Abschlüssen, die durch die Einrichtungsaufsicht als gleichwertig anerkannt wurden.

3. Quereinstiegsregelungen

Zu den Beschäftigungsmöglichkeiten im Quereinstieg zählen:

- verwandte Berufsgruppen mit Fachkraftoption,
- Personen in berufsbegleitender Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher,
- Personen in Vorbereitung auf die Nichtschülerprüfung zur Erzieherin/zum Erzieher.

Die Regelung beschreibt darüber hinaus detailliert die erforderlichen Fachkenntnisse für Personen aus den verwandten Berufsgruppen und definiert die Fort- und Weiterbildungsanforderungen sowie das Verfahren der Einstellung muttersprachlicher Beschäftigter.

Die Beschäftigungsmöglichkeiten für Quereinsteigende sind zudem vom jeweiligen konkreten Leistungsangebot der Jugendhilfe abhängig. Die Quote der Quereinsteigenden darf je Leistungsangebot 10 Prozent nicht übersteigen, in begründeten Einzelfällen können 20 Prozent zugelassen werden.

Hilfen zur Erziehung: Ambulante Hilfen

1. Kurzcharakteristik

Dieses Arbeitsfeld (Leistungen nach §§ 29, 30, 31, 35 und 18/3 SGB VIII) umfasst folgendes Leistungsspektrum: Soziale Gruppenarbeit, Erziehungsbeistand/Betreuungshilfe, Sozialpädagogische Familienhilfe, Intensive Sozialpädagogische Einzelbetreuung, Beratung und Unterstützung bei der Ausübung der Personensorge und des Umgangsrechts. Der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) definiert besondere fachliche Anforderungen für dieses Arbeitsfeld, die in der Gewährleistung des Schutzauftrags bei Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB VIII liegen, da die Leistung am Klienten i.d.R. von einer einzelnen Fachkraft erbracht wird.

2. Fachkraft-Definition

Regelhafte Fachkräfte für dieses Arbeitsfeld sind:

- staatlich anerkannte Diplom-Sozialarbeiter/in/Diplom-Sozialpädagoge/in,
- staatlich anerkannte Sozialarbeiter/in/Sozialpädagoge/in Bachelor of Arts (B.A.).

3. Quereinstiegsregelungen

Absolventinnen und Absolventen folgender Ausbildungs- bzw. Studiengänge gehören als verwandte Berufsgruppen zur Gruppe der anererkennungsfähigen Personen²:

1. Diplom-Pädagoge/in,
2. staatlich anerkannte Diplom-Heilpädagoge/in,
3. Diplom-Psychologe/in,
4. Magistra mit dem Hauptfach Erziehungswissenschaften,
5. Bachelor/Master Artium mit dem Hauptfach Erziehungswissenschaften,
6. Grundschulpädagoge/in,
7. Sonderschulpädagoge/in,
8. Rehabilitationspädagoge/in,
9. staatlich anerkannte/r Erzieher/in,
10. staatlich anerkannte/r Heilpädagoge/in,

Die Feststellung der persönlichen Eignung und der vorhandenen Grundkenntnisse obliegt dem Träger, der dementsprechend eine individuelle Fortbildungsplanung erstellt. Der Fortbildungsplan des Trägers umfasst mindestens weitere 150 Stunden innerhalb von 18 Monaten, wenn die Fortbildungsvoraussetzungen noch nicht erfüllt sind.

Darüber hinaus können in begründeten Einzelfällen Mitarbeitende als Fachkraft anerkannt werden, wenn diese auf Grund ihrer Berufsausbildung, ihrer beruflichen Erfahrungen und

² Da sich Ausbildungsabschlüsse ändern, ist dies keine abschließende Aufzählung und wird aktuellen Entwicklungen bedarfsgerecht angepasst.

Fortbildungen hinreichende Fachkenntnisse (s.u. allgemeine Voraussetzungen und hinreichende Fachkenntnisse) für dieses Tätigkeitsfeld besitzen.

Möglichkeiten ergeben sich außerdem aus dem Bestandsschutz: Bei Personen aus verwandten Berufen, die über mindestens sechs Jahre in einem teilstationären, stationären oder ambulanten Angebot unter Anrechnung auf den Personalschlüssel durchgehend sozialpädagogische Tätigkeiten ausgeübt haben, wird davon ausgegangen, dass ausreichende Erfahrungen und Kompetenzen vorliegen, um erfolgreich in den Hilfen zur Erziehung arbeiten zu können.

Folgende Voraussetzungen müssen bei Personen im Quereinstieg gegeben sein:

Allgemeine Voraussetzungen

- a) ein pädagogischer Hochschulabschluss oder
 - b) ein anderweitiger pädagogischer oder psychologischer Hochschulabschluss oder
 - c) ein pädagogischer Fachschulabschluss und mindestens eine mehrjährige einschlägige Zusatzausbildung.
- Hinsichtlich der **Berufserfahrungen** ist ein mindestens 18-monatiger Einsatz in Vollzeitbeschäftigung in einem sozialpädagogischen Handlungsfeld, d. h. in einem Arbeitsbereich, in dem üblicherweise Sozialarbeiter/innen bzw. Sozialpädagogen/innen eingesetzt werden, nachzuweisen; bei Teilzeitbeschäftigung verlängern sich die Zeiten entsprechend anteilig. Die hier angesprochenen Berufserfahrungen **ersetzen und erübrigen nicht** die berufsspezifischen Fortbildungen, die Sozialarbeiter/innen bzw. Sozialpädagogen/innen für einen Einsatz im Bereich der ambulanten Hilfen zur Erziehung qualifizieren.
 - Durch **Fortbildungen** (mindestens 150 Stunden in den letzten 3 Jahren) ist nachzuweisen, dass die Mitarbeitenden bereits über **hinreichende Fachkenntnisse**³ verfügen. Die Prüfung erfolgt durch den Träger.

Auch hier wird der Anteil von Beschäftigten im Quereinstieg limitiert: Der Anteil von Beschäftigten im Quereinstieg sollte 20 Prozent der Fachkräfte des Trägers nicht überschreiten. Dabei werden die Quereinsteigenden in ein Team von fachlich erfahrenen Mitarbeitenden eingebunden und mindestens 6 Monate intensiv begleitet.

Jugendarbeit

1. Kurzcharakteristik des Arbeitsfeldes

Adressatinnen und Adressaten der Jugendarbeit nach § 11 SGB VIII sind alle Kinder und Jugendlichen zwischen ca. sechs und 25 Jahren. Schwerpunkte der Jugendarbeit gemäß § 11

³ Dazu gehören Grundlagen (a) des Rechts, insbes. des Jugendhilferechts, des Familienrechts, des Sozialrechts, der Strukturen, Verfahren und Aufgaben in den Hilfen zur Erziehung, (b) der Sozialpädagogik (Kindeswohl und Kinderschutz, Beratung, prozessorientierte Eltern- und Familienarbeit, (c) der (Entwicklungs- und Kommunikations-) Psychologie, (d) der Methodik wie z.B. Problemanalyse, Diagnostik, Krisenintervention, Dokumentation)

Abs. 3 sind u.a. außerschulische (politische, kulturelle, technische etc.) Jugendbildung, Jugendarbeit in Sport, Spiel und Geselligkeit etc.

Nach dem Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (AG KJHG) - Gesetz zur Förderung der Beteiligung und Demokratiebildung junger Menschen (Jugendfördergesetz) wird Jugendarbeit in folgenden Angebotsformen vorgehalten:

- standortgebundene offene Jugendarbeit,
- standortungebundene offene Jugendarbeit,
- Erholungsfahrten und -reisen, internationale Begegnungen,
- Unterstützung der Beteiligung von jungen Menschen,
- gruppenbezogene, curricular geprägte Jugendarbeit.

Die offenen Angebote der Jugendarbeit werden von den Adressatinnen und Adressaten freiwillig in Anspruch genommen.

2. Fachkraft-Definition

In der Jugendarbeit sind überwiegend Erzieherinnen und Erzieher sowie Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter (z.B. als Leitung von Jugendfreizeiteinrichtungen / „Häusern der offenen Tür“) tätig.

Aufgrund der breiten Zielgruppe und der sehr unterschiedlichen Angebotsformen werden auch andere Berufsgruppen mit einer pädagogischen Ausbildung in der Jugendarbeit tätig. Hierzu gehören u.a. Medienpädagoginnen und -pädagogen, Musik-, Tanz- und Theaterpädagoginnen sowie -pädagogen. Bei diesen Berufsgruppen muss im Einzelfall unter Berücksichtigung der individuellen Ausbildungsinhalte ggf. die Zuordnung zu Fachkräften als „sonstige Beschäftigte“ geprüft werden, sofern die Abschlüsse nicht in den Durchführungshinweisen zum TV-L Teil II Abschnitt 20 bereits aufgeführt sind und das Vorliegen der Eigenschaft „sonstiger Beschäftigter“ unterstellt werden kann.

Anerkannte Fachkräfte, die ohne weitere Prüfungen/Auflagen in der Jugendarbeit anerkannt werden, sind:

- staatlich anerkannte/r Erzieher/in,
- staatlich anerkannte/r Kindheitspädagoge/-in,
- staatlich anerkannte/r Sozialpädagoge/-in,
- staatlich anerkannte/r Sozialarbeiter/in,
- Diplom-Pädagogik,
- Diplom oder Bachelor oder Magister der Erziehungswissenschaft in der Studienrichtung Sozialpädagogik, Soziale Arbeit oder Kindheitspädagogik,
- Bachelor der Studiengänge Musikpädagogik und Musikvermittlung in Sozialer Arbeit, Sprache und Sprachförderung in Sozialer Arbeit sowie Bewegungspädagogik und Tanz in Sozialer Arbeit der Fachhochschule Clara Hoffbauer Potsdam mit dem Schwerpunkt Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit,

- durch die Kultusministerkonferenz anerkannte Ausbildungen in erzieherischen Berufen gemäß Artikel 37 Einigungsvertrag (https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/1991/1991_06_14-Erzieherberufe-ehem-DDR.pdf)
- Personen mit ausländischen Abschlüssen, die als gleichwertig anerkannt wurden.

3. Quereinstiegsregelungen

Aus der Heterogenität der Adressatengruppe und den Zielen der Jugendarbeit ist abzuleiten, dass in der Jugendarbeit auch Menschen ohne originäre pädagogische Ausbildung mit ihrem jeweiligen beruflichen Hintergrund an den Interessen von Kindern und Jugendlichen anknüpfen können und für einen Quereinstieg in Frage kommen. Hierzu gehören:

- Soziologe/-in,
- Politikwissenschaftler/in,
- Kulturwissenschaftler/in,
- Zirkustrainer/in,
- Sportpädagoge/-in,
- Computerfachkräfte.

Für den Quereinstieg in der Jugendarbeit ist perspektivisch im zuständigen Fachbereich der Abteilung Jugend und Kinderschutz der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie eine spezifische fachliche Ausgestaltung zu erarbeiten. Diese wird sich an den Berufs-/Studienabschlüssen der Quereinsteigenden, den Berufserfahrungen und den in Fort- und Weiterbildungen erworbenen Zusatzqualifikationen orientieren.

Familienförderung

1. Kurzcharakteristik

Die rechtliche Grundlage für Familienförderung ist im Wesentlichen in § 16 SGB VIII festgeschrieben. Im Mittelpunkt steht die Unterstützung der Beziehungs-, Erziehungs- und Alltagskompetenz von Erwachsenen mit Erziehungsverantwortung und werdenden Eltern, insbesondere in schwierigen und belastenden Lebenssituationen.

Charakteristisch für die Familienförderung ist deren sowohl Inhalte, Arbeitsformen und Methoden als auch die Organisationsstrukturen betreffende Heterogenität.

Familienfördernde Angebote werden in Form von Information, Begegnung, Begleitung, Bildung und Beratung sowie Erholung bereitgestellt und dienen auf der einen Seite der gezielten und frühzeitigen individuellen Förderung einer Familie oder eines Familienmitgliedes. Auf der anderen Seite leistet die Familienförderung aber auch einen unverzichtbaren Beitrag zu einer gelingenden Entwicklung und Ausgestaltung der Lebensräume und des gesellschaftlichen Zusammenlebens aller Familien.

Damit Familienförderung ihrem Anspruch eines wirkungsvollen Förder- und Präventionsinstrumentes gerecht werden kann, steht die Qualität der Bildungsangebote im Mittelpunkt. Passgenaue und bedarfsgerechte familienfördernde Aktivitäten mit nachhaltiger Wirkung müssen von den Akteuren planvoll, berlinweit oder gezielt im jeweiligen Sozialraum entwickelt werden. Eine Vielfalt von Trägern, Anbietern und Initiativen sorgt mit verschiedenen Formaten in Berlin für eine große Bandbreite aufeinander abgestimmter familienfördernder Angebote.

Zur landesfinanzierten Familienförderung gehören insbesondere:

- Landesprogramm Berliner Familienzentren,
- Aufsuchende Elternhilfe,
- Landesprogramm Stadtteilmütter,
- Familienerholung,
- verschiedene Projekte der Familienbildung und Familienberatung (siehe Rote Nummer 2156),
- Patenschaften für Flüchtlingskinder und Flüchtlingsfamilien.

2. Fachkraft-Definition (aktueller Stand)

Wichtige Kriterien für Fachlichkeit und Professionalität bilden die berufliche Qualifikation und die Kompetenzen für das Arbeitsfeld. Die Definition von angemessener Fachlichkeit ist abhängig vom Tätigkeitsprofil. In der Familienförderung sind dabei vorrangig folgende Bereiche von Bedeutung:

- Koordination,
- Leitung einer Einrichtung,
- Planung, Durchführung und Auswertung/Evaluation von Elternkursen und -gruppen (ggf. unter Einbezug der Kinder),
- Planung, Durchführung und Auswertung/Evaluation unterschiedlicher familiärer (offener) Begegnungsangebote.

Aufgrund der – in der Regel – intergenerativen Ausrichtung der sehr breiten Angebotspalette der Familienförderung sind Kompetenz in der Erwachsenenbildung für alle Formen der Familienförderung unverzichtbare Voraussetzungen.

Professionalität wird nicht ausschließlich durch das Qualifikationsprofil in Form bestimmter Berufsabschlüsse und Zusatzqualifikationen erreicht, sondern auch durch das Ausmaß an Berufserfahrung. Dies gilt für die vergleichsweise wenigen haupt-, aber auch für die vergleichsweise sehr vielen neben- und ehrenamtlichen Kräfte in der Familienförderung.

3. Ausblick

Zur Erfüllung des Auftrages der Regierungsrichtlinien erarbeitet die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie gegenwärtig in einem breiten Beteiligungsprozess das Familienfördergesetz. Zum jetzigen Zeitpunkt werden vor dem Hintergrund der Aufgaben-

und Angebotsvielfalt in der Familienförderung die jeweiligen Bedarfe und fachlichen Anforderungen an die Fachkräfte erarbeitet.