

Fachliche Weiterbildung als Weg zur Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe

Die heute vorgestellte Konzeption einer dualen praxisorientierten Weiterbildung von Fachkräften in der stationären Kinder- und Jugendhilfe ist eingebettet in das übergreifende Anliegen der FICE Austria, die Qualität in der Kinder- und Jugendhilfebetreuung zu verbessern. Die Erarbeitung von Qualitätsstandards, die im April 2019 erstmals öffentlich vorgestellt wurden (FICE Austria 2019), war ein erster Schritt, mit dem Bedingungen für gute, qualitätsvolle Arbeit erstellt und zugleich österreichweit einheitliche Standards etabliert wurden. Sie bildeten einen wichtigen Gegenpol zur Zersplitterung der Kinder- und Jugendhilfelandchaft in Österreich, die durch die vollständige Verlagerung der Zuständigkeit für Kinder- und Jugendhilfeagenden auf die Länder zu Beginn des Jahres 2020 forciert wurde. Inzwischen gibt es Anzeichen für eine fortschreitende Regionalisierung und Diversifizierung: Der Begriff der Kinder- und Jugendhilfe ist von der Homepage der Bundesregierung verschwunden, sie hat sich völlig aus der Verantwortung gestohlen. Zugleich zeigen neuere Entwicklungen, z.B. im Bereich der Care Leaver-Unterstützung, dass die Länder jeweils eigene Wege gehen. Umso wichtiger sind Bestrebungen, eine österreichweite fachliche Perspektive aufrechtzuerhalten.

Die Beförderung qualitätsvoller Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe ist kein Luxus, sondern Voraussetzung dafür, dass menschenrechtliche Verpflichtungen eingehalten werden. Es geht um die Umsetzung der Kinderrechte, die bei der Entwicklung der Qualitätsstandards leitend waren, und um die Gewährleistung möglichst gleicher und sozial gerechter Chancen auf soziale Inklusion und gesellschaftliche Teilhabe für stationär betreute Kinder und Jugendliche. Ebenso relevant ist die Ermöglichung der Entfaltung vorhandener Bildungs- und Entwicklungspotentiale und die Unterstützung in Prozessen der Selbstbildung und Persönlichkeitsentwicklung.

In den Kinderrechten und in den UN-Leitlinien für alternative Betreuung ist die Einbindung in die Familie als wichtiges Element sozialer Inklusion festgehalten (vgl. Posch 2012). Eine Intervention in Form einer Fremdunterbringung greift in den familiären Lebenszusammenhang ein. Der Eingriff geschieht vor dem Hintergrund des Kinderschutz- und Kindeswohlgedankens, und er führt zu einem „Aufwachsen in öffentlicher Verantwortung“ (BMFSFJ 2002). Das „Aufwachsen in öffentlicher Verantwortung“ muss nun durch eine qualitätsvolle Betreuung legitimieren, dass es tatsächlich eine bessere Alternative zum Aufwachsen in der Familie darstellt. Historische Aufarbeitungen der Heimgeschichte und wiederkehrende Skandale in der Gegenwart belegen, dass menschenrechtswidrige Praktiken die Qualität des öffentlich verantworteten Aufwachsenden immer wieder hinterfragen. Dies macht die Beschäftigung mit Qualität unverzichtbar.

Ein zentraler Ansatzpunkt zur Qualitätsentwicklung in der stationären Kinder- und Jugendhilfe ist das Personal, das auch Zielgruppe der Weiterbildung ist. Fachliche Weiterbildung trägt über den Weg der Personalentwicklung zur Qualitätsverbesserung in der Kinder- und Jugendhilfebetreuung bei. Voraussetzung dafür ist, dass überhaupt ausreichendes Personal mit facheinschlägigen Grundqualifikationen vorhanden ist – was leider aufgrund der Ausbildungssituation in Österreich und aufgrund des aktuellen Personalmangels nicht überall der Fall ist.

Ich möchte vor dem Hintergrund in meinem Vortrag folgende Aspekte ansprechen: Zunächst geht es um einige grundlegende Bemerkungen dazu, worauf qualitätsvolle Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfebetreuung gründet – was also die „Essentials“ der Betreuungsarbeit sind. Dann möchte ich auf die aktuelle Personalsituation in der Betreuungsarbeit eingehen, die trotz der von den Qualitätsstandards angestoßenen Diskussion um Qualität in einigen Fällen zu einer Verschlechterung der Betreuungsqualität geführt hat. Von Qualität ohne Bezug auf reale Gegebenheiten zu reden, macht meiner Ansicht nach keinen Sinn. Und aus den Folgen der gegenwärtig grassierenden Personalnot lässt sich ableiten, wie wichtig gut ausgebildetes Personal und die Möglichkeit der berufsbegleitenden Professionalisierung durch fachliche Weiterbildung sind. Danach möchte ich die Ausbildungslandschaft für die Kinder- und Jugendhilfebetreuung in Österreich skizzieren, aus der sich ergibt, dass in den Aus-

bildungen bisher wenig fachspezifisches Wissen vermittelt wird. Daraus wird schließlich ein Bedarf an fachlich fundierter Weiterbildung abgeleitet, der durch Überlegungen aus der Personalentwicklungs- und Professionalisierungsdebatte untermauert wird.

Essentials der Kinder- und Jugendhilfebetreuung

Walter Perl und Donat Schöffmann haben in dem kürzlich erschienenen Buch zur „Geschichte und Entwicklung der Sozialen Arbeit in Österreich“ (Heimgartner/Scheipl 2022) die Entstehungsgeschichte der sozialpädagogischen Wohngemeinschaften nachgezeichnet. In dem Text wird ganz gut deutlich, auf welchen Grundideen die Betreuungsarbeit fußt. Die Entwicklung von Wohngemeinschaften ab den 1970er Jahren löste die bis dahin etablierte Fremdunterbringung in Großheimen ab, deren Betreuung auf Repression, Disziplinierung und z.T. menschenverachtenden, gewalttätigen Erziehungspraktiken beruhte. In den Wohngemeinschaften sollte demgegenüber eine neue Form des Zusammenlebens etabliert werden, die nicht auf Zwang und Sanktionen beruhte. Merkmale der Wohngemeinschaften waren Freiwilligkeit und Zustimmung aller Beteiligten zur Zusammensetzung der Wohngruppe, Gemeinschaftlichkeit und Partizipation bei der Gestaltung des Alltagslebens, eine normalisierende, inklusive Lebenssituation, die auf Selbstständigkeit und Selbstbestimmung der Kinder und Jugendlichen zielte, und der „private Charakter“. Wohngemeinschaften sollten zu einem Zuhause werden, an dem die Privatsphäre der Bewohner:innen geschützt wird und das als „sicherer Ort zum Leben mit zuverlässigen Beziehungen“ wahrgenommen wird (Perl/Schöffmann 2022, S. 388ff.). Pädagogische Wirkung sollten die Wohngemeinschaften vor allem durch die „besonderen persönlichen Beziehungen“ zwischen den Erwachsenen und den jungen Bewohner:innen entfalten, die „positive Bindungserfahrungen“, Verlässlichkeit und den Aufbau von Vertrauen ermöglichen (Perl/Schöffmann 2022, S. 389f.). Auch mit dem Übergang von den ursprünglichen gemeinschaftlichen Wohnformen von Jugendlichen und Erwachsenen zur Betreuung durch professionelle Teams stellt der persönliche Charakter der pädagogischen Beziehungen ein wesentliches Element der Betreuungsarbeit dar.

In einer Studie des Deutschen Jugendinstituts zur „Sichtbarmachung der Qualitäten stationärer Hilfen zur Erziehung“ zeigt sich, dass die skizzierten Merkmale von

Wohngemeinschaften aus Sicht der befragten Kinder und Jugendlichen bis heute eine zentrale Rolle spielen. Qualitätsvolle Betreuung wird als „Verflechtungszusammenhang aus ‚Da-Sein‘ und ‚Frei-Sein‘“ beschrieben. Es geht um einen Ort zum Wohnen, der Geborgenheit und Sicherheit vermittelt, zu dem man sich zugehörig fühlt und an dem vertrauensvolle Bezugspersonen vorhanden sind, die einen als „Person“ wahrnehmen und anerkennen. Zugleich geht es um einen Rückzugsort, der Privatheit gewährt und die freie Entfaltung eigener Wünsche und Interessen zulässt, um persönliche Entwicklung, Selbstbestimmung und Partizipation zu ermöglichen (Burschel et al. 2022, S. 130f.). In ähnlicher Weise betrachtet Klein eine „vertrauens- und bindungssensible Unterstützung“, die von Dialog und Partizipation geprägt ist, als zentralen Wirkfaktor für die Nachhaltigkeit der Kinder- und Jugendhilfebetreuung (Klein 2021). In unserer Studie zu Bildungswegen von Care Leavers kam ebenso heraus, dass „sozio-emotionale Zuwendung“ einerseits und „Eigenverantwortung, Autonomie und Selbstbestimmung“ andererseits wesentliche Bestrebungen der Befragten darstellen (Groinig et al. 2019). Eine Beziehungsarbeit, die Vertrauen, Kontinuität und Anerkennung gewährt und zugleich Freiräume und Partizipation ermöglicht, scheint demnach das zentrale Medium der Betreuungsarbeit zu sein.

Folgen der Personalnot: Kinder- und Jugendhilfebetreuung in der Post-Covid-Krise

Bereits vor der Covid-Krise war die Personalsituation in der stationären Kinder- und Jugendhilfe angespannt, so dass die Spielräume für die Qualitätsentwicklung oft sehr eng waren. Die Pandemie und deren Begleitmaßnahmen haben zu einer strukturellen Überlastung der Betreuungsarbeit geführt, was eine Überforderung und Demotivation von Teilen des Personals zur Folge hatte. Home Schooling in den Einrichtungen, Quarantänemaßnahmen und zahlreiche Ausfälle durch Krankenstände mussten bewältigt werden, meist ohne zusätzliche Ressourcen. Vereinbarkeiten von Familie, Beruf und z.T. geplanten Aus- und Weiterbildungen waren durch permanente Dienstplanänderungen nicht mehr gegeben. Dies hat nun eine „Abstimmung mit Füßen“ und einen markanten Imageverlust als Arbeitsfeld zur Folge, was zur gegenwärtigen Personalnot beiträgt. Bis 2019 erkennbare Bemühungen zur Anhebung des Qualifikationsniveaus scheinen gekappt zu sein. Stattdessen werden zunehmend nicht fachlich qualifizierte Personen und Quereinsteiger:innen eingestellt, was die problematische Arbeitssituation im Feld verschärft.

Die Folgen dieser Entwicklung weist die jüngste Überprüfung der „Aus- und Fortbildung des sozialpädagogischen Personals“ in sozialpädagogischen Wohngemeinschaften durch die Volksanwaltschaft nach. Nur 50% des Personals verfügt über eine fach einschlägige Ausbildung. Aufgrund der angespannten Personalsituation müssen viele Mitarbeiter:innen sehr schnell eigenverantwortlich und zum Teil auch alleine arbeiten. Dies führt zu Arbeitsunzufriedenheit und zu einer hohen Personalfluktuation. Die Folgen sind Eskalationen, Überforderung und Ohnmachtsgefühle des Personals, was eine Häufung von Polizeieinsätzen und Psychiatrieeinweisungen nach sich zieht (vgl. Volksanwaltschaft 2022). Wohngemeinschaften, in denen sich solche Praktiken ausbreiten, können nicht mehr als „Zuhause“ wahrgenommen werden. Sie laufen Gefahr erneut Menschenrechtsverletzungen zu provozieren und Bemühungen um Qualität zu konterkarieren.

Wie derartige Situationen aus der Perspektive der Fachkräfte wahrgenommen werden, lässt sich aus einer Masterarbeit zu „Sanktionsmaßnahmen in stationären Fremdunterbringungen“ ableiten, die gegenwärtig in meinem Kontext entsteht. Eine junge Mitarbeiterin berichtet, dass sie aufgrund des Personalmangels eine „Sondergenehmigung“ erhielt, um bereits vor ihrem Studienabschluss in der Einrichtung, in der sie zu diesem Zeitpunkt ein Praktikum absolvierte, zu arbeiten. Der Wechsel vom Praktikum zur Fixanstellung bereitete ihr allerdings Schwierigkeiten. Sie musste von einem freundschaftlichen Verhältnis zu den Adressat:innen auf die „Fachebene“ wechseln. In Konfliktsituationen erlebt sie die Teamleitung als nicht anwesend sowie unterschiedliche Handhabungen der Betreuer:innen. Sie hatte das Gefühl „zu schnell Verantwortung übernehmen zu müssen“ (Schaller 2023, S. 8f.). Eine andere Fachkraft erlebt, dass es alltäglich zu eskalierenden Situationen kommt, die aber aufgrund des ungünstigen Personalschlüssels nicht angemessen bearbeitet werden können. Sie beklagt die wenige Zeit, die zur Verfügung steht, um sich speziell den Kindern zu widmen. Eine besondere Herausforderung stellt z.B. der Morgendienst dar, bei dem nur ein:e Betreuer:in für alle Kinder in der Gruppe zuständig ist.

„Und dann hast zwei Kinder, die so eskalieren in der Früh, ja was tust denn dann? Du kannst ja nicht mal raus. Wenn die eskaliert, muss du sie laufen lassen, weil du musst in der Gruppe bleiben [...] das ist so eine graue Zone in dem Bereich.“ (IP 4 Z: 143-146)

Da sie ihre fachlichen Ansprüche nicht umsetzen kann, hat sie den Arbeitsplatz inzwischen gewechselt (Schaller 2023, S. 9). Eine weitere Fachkraft berichtet schließlich von ständigen Krisen und sehr viel Gewalt von Seiten der Kinder. Das Durchsetzen von Regeln erscheint „quasi unmöglich“, in der Betreuung fehlt eine „klare Linie“. Erfolgserlebnisse kann sie keine feststellen, die Fluktuation des Personals ist extrem stark. Sie erlebt keinen schützenden Rahmen für die Mitarbeiter:innen, sieht sich von einer Vielzahl von Instanzen kontrolliert und letztlich machtlos. In der alltäglichen Arbeit setzt sie in Fortbildungen erlernte Methoden wie das „Körbe-Modell“ oder das „Ich schaff das-Konzept“ ein. In Krisensituationen wird auf die PART-Methode zurückgegriffen, die aber selten zum Erfolg führt. Als einzige Schutzmaßnahme bleibt dann die Klient:innen in die NPKJ zu bringen oder die Polizei zu alarmieren, was z.T. mehrmals die Woche geschieht (Schaller 2023, S. 26f.). Auch diese Mitarbeiterin hat das Berufsfeld inzwischen verlassen.

Diese Befunde bringen zum Vorschein, dass die zentrale Basis der Betreuungsarbeit – eine auf Vertrauen und Kontinuität beruhende Beziehungsarbeit - in Frage steht. In der Folge breiten sich Ohnmacht, Hilf- und Konzeptlosigkeit aus, die durch den Mangel an interner Kommunikation, Beratung und Supervision noch verstärkt werden.

Zur Situation der Ausbildung für die Kinder- und Jugendhilfebetreuung

Die skizzierten Problematiken weisen darauf hin, was auf der Personalebene erforderlich ist, um qualitätsvolle Arbeit zu gewährleisten. Zunächst muss ausreichend Personal vorhanden sein, um fachliche Ansprüche umsetzen zu können. Dies bedeutet z.T. eine Hinterfragung der vorgegebenen Personalschlüssel sowie eine intensive Beschäftigung mit der Frage, wie Personal gewonnen und gehalten werden kann. In einer Broschüre der Berliner Senatsverwaltung zur „Qualitätsentwicklung der Berliner Erziehungshilfen“ wird in dem Zusammenhang auf Aspekte der Strukturqualität verwiesen wie kontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse und angemessene Bezahlung, tragfähige und transparente Organisations-, Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen sowie ausreichende Unterstützungsangebote durch Teamarbeit, kollegiale Beratung, Supervision und Fort- und Weiterbildung.

Ebenso relevant sind die fachlichen Qualifikationen des Personals. Zur Situation der Ausbildung für die Kinder- und Jugendhilfe habe ich gemeinsam mit Karin Lauer-
mann eine Übersicht erstellt, die ein relativ diffuses und zersplittertes Bild ergibt (vgl. Sting/Lauer-
mann 2020). Aufgrund der Länderzuständigkeit für die Kinder- und Ju-
gendhilfe unterscheiden sich zunächst die *Qualifikationserfordernisse*, die den Zu-
gang zum Berufsfeld eröffnen. Es gibt neun verschiedene Kinder- und Jugendhilfegesetze und zum Teil dazugehörige Verordnungen, in denen unterschiedlich geregelt ist, welche Qualifikationen als fachlich passend angesehen werden. In Salzburg wird am konsequentesten auf eine akademische Ausbildung im Umfang von mindestens 180 Credits gesetzt (also Bachelorniveau), wobei die Fachrichtungen Soziale Arbeit, Sozialpädagogik, Pädagogik, Erziehungswissenschaft, Psychotherapie oder Psychologie als facheinschlägig gelten. In den anderen Bundesländern werden auch andere berufliche Qualifikationen als facheinschlägig akzeptiert, vor allem schulische Ausbildungen in Sozialpädagogik und Sozialbetreuungsberufen, z.T. auch Lehrer:innen, Elementarpädagogi:innen, Gesundheits- und Krankenpfleger:innen sowie weitere Qualifikationen aus dem Feld der Bildungs-, Sozial- und Gesundheitsberufe. Insgesamt werden divergierende Qualifikationen auf unterschiedlichen Ausbildungsniveaus angeführt, die von der Fachschule bis zu akademischen Ausbildungen und von 60-Credit-Lehrgängen bis zu abgeschlossenen Studien reichen. Und mit Ausnahme von Salzburg wird in allen Bundesländern auch unqualifiziertem Personal Zugang zum Feld gewährt.

Da in allen gesetzlichen Vorgaben *akademische Qualifikationen* aus den Bereichen Pädagogik, Psychologie und Soziale Arbeit angeführt werden, haben wir die entsprechenden Studiengänge daraufhin untersucht, welche jugendhilfespezifischen Inhalte darin verankert sind. Wir mussten uns dabei auf die Ebene der Curricula beschränken. Eine Analyse der tatsächlich in den letzten Semestern angebotenen Lehrveranstaltungen hätte den Rahmen gesprengt.

Im Feld der *Universitäten* sind zunächst die Bachelor-Studiengänge in den Bereichen *Pädagogik, Erziehungs- und Bildungswissenschaft* relevant, die an den Universitäten Innsbruck, Salzburg, Wien, Graz und Klagenfurt angeboten werden. Diese Studiengänge liefern eine generalistisch und wissenschaftlich ausgerichtete pädagogische Berufsvor- oder Berufsgrundbildung an, die in ihren Qualifikationsprofilen durchaus

den Anspruch erhebt, u.a. für KJH-Tätigkeiten zu qualifizieren. In allen Studiengängen finden sich in unterschiedlichem Ausmaß Bezüge zu pädagogischen Handlungs- und Berufsfeldern sowie zu pädagogischen Handlungskompetenzen. Zugleich ist außer in Innsbruck ein Praktikum mit einem begleitenden Praxisreflexionsseminar vorgesehen. Der Umfang der verpflichtenden Praxis bewegt sich zwischen 250 Stunden in Wien und 450 Stunden in Klagenfurt. Explizit KJH bezogene Inhalte sind in keinem der Curricula erkennbar. Implizite Bezüge können in Lehrveranstaltungen mit Titeln wie „Sozialpädagogik“, „Einführung in pädagogische Berufs- und Handlungsfelder“ oder „Praxisfelder der Bildungswissenschaft“ hergestellt werden, haben meist exemplarischen Charakter und sind vom Umfang her relativ gering. Auch wenn die Frage offen ist, in welcher Form eine generalistisch ausgerichtete Ausbildung für ein spezifisches Handlungsfeld qualifiziert und in welcher Form eine eng und spezifisch zugeschnittene Ausbildung dies leistet (vgl. Heimgartner/Scheipl 2013, S.160), muss konstatiert werden, dass in den pädagogischen Bachelorstudien keine spezifischen, KJH bezogenen Ausbildungsinhalte enthalten sind.

Auf der Ebene der pädagogischen Masterstudien finden sich in Wien und Innsbruck keine KJH spezifischen Inhalte. In Salzburg gibt es im Rahmen des Masterstudiums Erziehungswissenschaft ein Wahlmodul „Sozialpädagogik“, das 18 Credits umfasst und Bezüge zu KJH-Themen enthält. In Graz und Klagenfurt existieren eigenständige Masterstudien für „Sozialpädagogik“ bzw. „Sozialpädagogik und soziale Inklusion“. Das Masterstudium in Graz enthält ein 200-Stunden-Pflichtpraktikum und übergreifende Themen wie Handlungskompetenzen, Organisation und Management, in denen sich Bezüge zur KJH herstellen lassen. Das Masterstudium in Klagenfurt enthält ein 150-Stunden-Pflichtpraktikum und weist in den Themenfeldern Handlungsfelder und Handlungskompetenzen, Soziale Probleme, Lebenslagen und Akteur*innen sowie Recht, Organisation und Management explizite Bezüge zur KJH auf. Die beiden sozialpädagogischen Masterstudien in Graz und Klagenfurt qualifizieren damit von allen Pädagogik-Studien am deutlichsten für das Feld der KJH.

Bachelorstudien in *Psychologie* werden ebenfalls an den Universitäten Innsbruck, Salzburg, Wien, Graz und Klagenfurt sowie an der Sigmund-Freud-Privatuniversität in Wien angeboten. Die Psychologie-Curricula sind relativ einheitlich. Das Fach Psychologie versteht sich insgesamt als experimentell ausgerichtete Naturwissenschaft,

in der KJH-Inhalte keinen Platz haben. Dennoch wird in den Qualifikationsprofilen der Curricula auf den Erwerb von berufsrelevanten Handlungskompetenzen hingewiesen. Der Praxisbezug wird über Pflichtpraktika hergestellt, die in unterschiedlichem Ausmaß im Curriculum verankert sind und in verschiedener Form in das Studium eingebunden werden. Der Praxisbezug hat in der Regel einen niedrigen Stellenwert, und Bezüge zur KJH innerhalb der Praxis sind dem Zufall überlassen.

Auch auf der Ebene der Masterstudien in Psychologie sind keine KJH relevanten Inhalte erkennbar. In Innsbruck, Graz und Klagenfurt sind derartige Bezüge wieder im Rahmen eines Pflichtpraktikums im Umfang von 225 bis 240 Stunden möglich, das in Graz und Klagenfurt von Supervision und in Innsbruck von einem Reflexionsseminar begleitet wird. Eine Ausnahme stellt das Masterstudium Psychologie an der Sigmund-Freud-Privatuniversität in Wien dar, in dem es einen Schwerpunkt „Sozialpsychologie und psychosoziale Praxis“ gibt und ein umfangreiches Praktikum (ca. 550 Stunden) sowie ein Begleitseminar vorgesehen sind, womit dieses Studium zwar nicht jugendhilfespezifisch ausgerichtet ist, aber am ehesten von allen Psychologiestudien für Tätigkeiten in der KJH qualifizieren kann.

Studiengänge der *Sozialen Arbeit* sind in Österreich nahezu ausschließlich an *Fachhochschulen* verankert. Eine Ausnahme stellt die Bertha-von-Suttner Privatuniversität in St. Pölten dar, die Soziale Arbeit als berufsbegleitendes, sehr stark digital organisiertes Bachelorstudium anbietet, aber im Curriculum keine expliziten KJH-Bezüge erwähnt. In jedem Bundesland gibt es eine FH mit einem Bachelor-Studienangebot in Sozialer Arbeit. In allen Studiengängen sind Praktika mit begleitenden Reflexionsseminaren verankert; der inhaltliche Bezug zur KJH ist unterschiedlich ausgeprägt. An den FH in Vorarlberg, Innsbruck, Linz und St. Pölten beschränkt sich der KJH-Bezug vor allem auf rechtliche und diagnostische Aspekte. Dies bedeutet eine Ausrichtung auf die behördliche KJH und nicht auf die Betreuungsarbeit im Rahmen von KJH-Einrichtungen. An anderen FH findet sich diese Ausrichtung ebenfalls, jedoch sind darüber hinaus auch betreuungsrelevante Inhalte erkennbar. Sie reichen von sechs Credits in Graz über zehn in Wien bis zu Studienschwerpunkten mit 14 bis 20 Credits in Salzburg, Burgenland und Kärnten. Vor allem an den letzten drei Standorten wird damit die KJH-Betreuung als Studienschwerpunkt berücksichtigt. Allerdings ist anzu-

merken, dass die berufliche Qualifizierung für Soziale Arbeit an FH insgesamt weniger auf pädagogisches Handeln als auf rechtlich-administrative Kompetenzen ausgerichtet ist (Sting 2015), was zu einem beruflichen Selbstverständnis führt, das sich nicht explizit an Betreuungstätigkeiten orientiert.

Masterstudien im Bereich der Sozialen Arbeit werden an sieben Fachhochschulen angeboten. Die Curricula in Vorarlberg, Innsbruck, Linz, St. Pölten und Kärnten weisen keine jugendhilferelevanten Inhalte auf. An der FH Joanneum Graz gibt es Bezüge in den Wahlpflichtfächern „Soziale Arbeit mit Kindern in prekären Lebenslagen“ und „Soziale Arbeit mit Jugendlichen in prekären Lebenslagen“, die jeweils 10 Credits umfassen. An der FH Campus Wien gibt es mit dem Masterstudium „Kinder- und Familienzentrierte Soziale Arbeit“ ein sehr spezifisches und einschlägiges Studienangebot. Dieses Studium ist das einzige FH-Angebot, das explizit für die Kinder- und Jugendhilfearbeit ausbildet.

Neben den ordentlichen Studien existieren eine Reihe von *akademischen Weiterbildungen* in Form von Hochschul- und Universitätslehrgängen, die für die Betreuungsarbeit in der KJH qualifizieren. Bei diesen Bildungsangeboten handelt es sich um kostenpflichtige Angebote, die in der Regel berufsbegleitend durchgeführt werden. Noch stärker als in den ordentlichen Studien zeigt sich hierbei eine regionale bzw. standortgebundene Heterogenität im Hinblick auf Zulassungsvoraussetzungen, Umfang und inhaltlicher Ausrichtung. Einige Lehrgänge mit KJH-Bezug verstehen sich eher als Ausbildungen denn als Weiterbildungen und sind an FHs angeschlossen: So wird z.B. in Kärnten der LG „akademische Jugendsozialarbeit“, in St. Pölten ein akademischer LG „Sozialpädagogik“ und in Linz der LG „Akademische/r Sozialpädagogische/r Fachbetreuer/in“ angeboten, die jeweils eine spezifische, auf die Betreuungsarbeit in der KJH zugeschnittene Qualifizierung ermöglichen.

Resümierend ist festzustellen, dass im akademischen Sektor die in den Qualifikationsanforderungen der Bundesländer angeführten Studienabschlüsse keine bzw. relativ geringe Anteile an Inhalten aufweisen, die auf die Betreuungsarbeit in der KJH bezogen sind. Die Weiterbildungslandschaft zeigt sich heterogen und an regionalen Lösungen orientiert.

Auf der Ebene der *(post-)sekundären Ausbildungen* werden vor allem Sozialpädagogik, Elementarpädagogik und Sozialbetreuungsberufe in mehreren Ländergesetzen erwähnt. Deswegen haben wir uns auch diese Ausbildungen näher angesehen.

Im Bereich des berufsbildenden höheren Schulwesens finden sich die maturaführende Bildungsanstalt für *Sozialpädagogik* und die *Bildungsanstalt für Elementarpädagogik* (vormals Kindergartenpädagogik). In Bezug auf die an zweiter Stelle genannte Bildungseinrichtung lässt sich kein inhaltlicher Bezug zum Bereich der KJH, auch nicht im Rahmen der Zusatzqualifikation zur*zum Horterzieher*in; erkennen; ebenso nicht im entsprechenden Kolleg.

Die konzeptionelle Grundstruktur der *Bildungsanstalt für Sozialpädagogik* (BASOP) ist generalistisch als eine für alle sozialpädagogischen Arbeitsfelder qualifizierende Ausbildung angelegt. In den insgesamt ca. 600 Stunden umfassenden Pflicht- und Ferienpraktika ist verpflichtend zumindest ein Praktikum im Feld der KJH zu absolvieren. Im letzten Schuljahr haben die Auszubildenden die Möglichkeit, sich in einem sozialpädagogischen Handlungsfeld, wahlweise auch der stationären KJH, vertiefend zu erproben. Die curriculare Ausrichtung des *Kollegs für Sozialpädagogik* entspricht den Vorgaben der BASOP. Beide Ausbildungen weisen damit Bezüge zum Handlungsfeld der KJH auf. Die Passung der Ausbildung für die KJH-Betreuung unterscheidet sich allerdings je nach individuellen Schwerpunktsetzungen und je nach den Schwerpunktsetzungen der verschiedenen Standorte. Aufgrund der Einstufung in die Qualifikationsstufe 5 gilt die Ausbildung nicht als akademische Ausbildung, was Anchlüsse an weiterführende akademische Qualifikationen erschwert.

Auf Fach- und Diplomniveau werden *Schulen für Sozialbetreuungsberufe* als relevante Ausbildung angeführt. Die Schulen für Sozialbetreuungsberufe werden als berufsbildende mittlere Schulen in Vollzeit- oder Berufstätigenform geführt. Das Ausbildungsangebot erstreckt sich über unterschiedliche Schwerpunkte und Ausbildungsniveaus (Fach- und Diplomabschluss). Für den Bereich der Arbeit mit Minderjährigen und deren Herkunftssystemen ist die Ausbildung zum/zur Diplomsozialbetreuer:in mit dem Schwerpunkt Familienarbeit relevant. Diese enthält deutliche Bezüge zur Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und zum Umgang mit

Krisensituationen; eine ausreichend intensive Ausrichtung auf die stationäre KJH ist aber nicht ausgewiesen.

Der kurze Einblick in die österreichische Ausbildungslandschaft zeigt, dass die in den Ländergesetzen für die Kinder- und Jugendhilfebetreuung vorgesehenen Ausbildungen nur in begrenztem Umfang für die Betreuungsarbeit qualifizieren. Die Frage, welche Ausbildung vorliegt, ist damit nicht beliebig. In einigen Fällen werden wichtige Grundlagen und Grundhaltungen vermittelt, die für die professionelle Arbeit relevant sind – in anderen ist dies jedoch weniger der Fall. Ein differenzierender Blick auf die tatsächlich erworbenen Kompetenzen ist daher sinnvoll. Eine qualifizierte Ausbildung stellt eine notwendige Voraussetzung für fachlich qualifizierte Arbeit dar. Sie qualifiziert aber noch nicht hinreichend für das spezifische Berufsfeld der Kinder- und Jugendhilfe mit seinen komplexen Anforderungen.

Das in den letzten Jahren offensichtlich gewordene Qualifikations- und Ausbildungsproblem stellt eine Hürde für die Umsetzung von Qualitätsstandards und die Aufrechterhaltung einer fachlichen Ansprüchen genügenden Arbeit dar. Vor diesem Hintergrund sind in den verschiedenen Bundesländern seit kurzer Zeit Initiativen entstanden, neue, spezifischer zugeschnittene Qualifikationen in Form von Weiterbildungen zu etablieren. Dies führt zu regionalen Sonderlösungen, die die Diversität der Ausbildungslandschaft nicht verringert, sondern vergrößert. Angesichts dieser Entwicklung erscheint es sinnvoll und notwendig, ein umfassendes und möglichst für ganz Österreich einheitliches Weiterbildungskonzept für die Kinder- und Jugendhilfearbeit zu etablieren.

Fachliche Weiterbildung als Element von Personalentwicklung und Professionalisierung

Die deutsche Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) hat Fort- und Weiterbildung zu einem wichtigen Steuerungsinstrument der Personal- und Qualitätsentwicklung erklärt (AGJ 2011). Weiterbildung kann demnach ein Hebel sein, um eine Entwicklung der Betreuungsarbeit im Sinne der FICE-Qualitätsstandards voran-

zutreiben. Angesichts dynamischer gesellschaftlicher Veränderungen dient berufsbe-
gleitende Weiterbildung zugleich der permanenten Auseinandersetzung mit neuen
fachlichen Entwicklungen im Sinne des lebenslangen Lernens. Weiterbildung kann
also kein statisches Konzept sein, sondern muss sich selbst entsprechend den Anfor-
derungen der Zeit weiterentwickeln.

Als *Element von Personalentwicklung* kann Weiterbildung bei passender Ausrichtung
zur Bewältigung der aktuellen Personalnot beitragen. Die AGJ weist angesichts des
sich zuspitzenden Fachkräftemangels darauf hin, dass Strategien der Fachkräftege-
winnung allein zur Deckung des Fachkräftemangels nicht mehr ausreichen werden.
Darüber hinaus „müssen mit dem Ziel der (Wieder-)Gewinnung, Qualifizierung und
Bindung von Fachkräften entlang der verschiedenen Ebenen der Personalentwick-
lung alle erforderlichen Strategien und Handlungsoptionen ernsthaft ausgelotet und
ergriffen werden“ (AGJ 2018, S. 6). Dazu zählen neben Angeboten der Weiterbildung
auch Strategien der Berufsorientierung und Berufseinmündung sowie der fachlichen
Unterstützung. Trummer bemerkt in seiner Masterarbeit zur „Personalentwicklung zur
Sicherung von Kinderrechten in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe“, dass
„die für die kommenden Jahre relevante Arbeitnehmer:innengeneration Y [...] derar-
tige Angebote bereits bei der Wahl des Arbeitsplatzes in den Blick“ nimmt und „die
Frage nach den Leistungen der Unternehmen für die Arbeitnehmer:innen“ stellt
(Trummer 2021, S. 11).

Um als relevantes Angebot der Personalentwicklung wahrgenommen zu werden,
muss sich Weiterbildung selbst weiterentwickeln. Sie kann nicht mehr nur auf „punk-
tuelle Bildungsmaßnahmen im Zuge akut festgestellten Bedarfes“ setzen, sondern es
geht um vernetztes Wissen und pädagogische Haltungen sowie um ein biographi-
sches Lernen, das in den „gesamten employee life cycle“ eingebunden ist (Trummer
2021, S. 12). Damit erscheint ein thematisch relativ breites und umfassendes Weiter-
bildungskonzept, das auf die Aneignung von Haltungen setzt und das biographische
und berufliche Erfahrungen der Teilnehmenden reflektierend einbezieht, angemess-
en. Ebenso muss Weiterbildung durch ein förderliches Betriebsklima auf Träger-
ebene, das Weiterbildungsaktivitäten finanziell und organisatorisch unterstützt, er-
möglicht werden (vgl. AGJ 2011, S. 7f.). Und schließlich muss Weiterbildung mit den

Zielen der Organisation und des Trägers übereinstimmen, und Mitarbeiter:innen müssen an der Realisierung der gemeinsamen Ziele partizipieren können. Pädagogische Qualität muss demnach zu einem gemeinsamen Ziel von Träger und - Mitarbeiter:innen werden, so dass eine darauf bezogene Weiterbildung sinnvoll und zielführend erscheint.

Als *Element der Entwicklung von Professionalität* ist die fachliche Weiterbildung für die Kinder- und Jugendhilfearbeit an die besonderen Bedingungen des Handlungsfelds gebunden. Dazu gehört zunächst eine professionelle Haltung, die sich an angemessenen Berufsbildern und berufsethischen Grundsätzen orientiert. Die jüngsten Bemühungen des obds um die Etablierung eines „Identifikationsrahmens für Sozialpädagogik und Sozialarbeit“ sind in dem Zusammenhang hilfreich (obds 2022). Eine derartige Orientierung befördert einen „professionellen Habitus“ (Müller-Hermann/Becker-Lenz 2018, S. 690), der sich von Menschen- und Kinderrechten leiten lässt, der von Partizipation und Dialog geprägt ist und in dem es darum geht, Kindern und Jugendlichen auch in schwierigen und riskanten Lebenssituationen bestmögliche Chancen auf Entwicklung und gesellschaftliche Teilhabe zu bieten.

Das konkrete Tun im Feld beruht neben der angemessenen Haltung zwar auf fachlichem Wissen und Können. Es ist aber mit einer „strukturellen Ungesicherheit“ konfrontiert (Merchel 2018), die zur Folge hat, dass fachliches Wissen und etablierte Routinen immer wieder in Bezug auf den konkreten Fall und die aktuelle Situation reflektiert werden müssen. Da im Zentrum der Kinder- und Jugendhilfebetreuung die Beziehungsarbeit steht, entstehen Erfolge und Wirkungen des professionellen Handelns in einer Ko-Produktion, die auf Dialog und gemeinsamer Aushandlung beruht (vgl. Polutta 2014, S. 193).

Zugleich sind Qualität, Erfolge und Wirkungen in der Kinder- und Jugendhilfearbeit in ein komplexes Feld unterschiedlicher Perspektiven, Erwartungen und Zuschreibungen eingebunden. Die Arbeit unterliegt „vielfältigen Prozessen der Adressierung“ (Graßhoff 2017, S. 67). Staub-Bernasconi hat diese Komplexität mit der Figur des „Triple-Mandats“ beschreiben, das sich aus den Anforderungen der Adressat:innen, den Erwartungen der Gesellschaft bzw. des Auftraggebers und den eigenen fachli-

chen Ansprüchen zusammensetzt (vgl. Staub-Bernasconi 2018, S. 376ff.). Dementsprechend werden die „Qualitäten stationärer Erziehungshilfen“ in der Studie des Deutschen Jugendinstituts aus den unterschiedlichen Perspektiven der Kinder und Jugendlichen, der Fachkräfte und der Jugendämter untersucht (vgl. Burschel et al. 2022).

Vor diesem Hintergrund lässt sich Professionalität in der Kinder- und Jugendhilfebetreuung als eine „reflexive Professionalität“ charakterisieren (Dewe/Otto 2018, S. 1204f.), die Reflexivität in zwei Richtungen erfordert: Zum einen geht es um die Reflexion der heterogenen Erwartungen und Ansprüche an die Arbeit und der damit verbundenen Problemdefinitionen und Kategorisierungen. Das beinhaltet z.B. eine kritische Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Normalitätserwartungen und Mittelschichtorientierungen, wie sie in Bildern von der „richtigen Familie“ oder in Vorstellungen eines normalen Bildungs- und Berufsverlaufs enthalten sind (vgl. Bruschel et al. 2022, S. 232). Zum anderen geht es um die permanente Reflexion von Fachwissen und Handlungsrouninen, um diese fall- und situationsbezogen zu „relationieren“ (Dewe/Otto 2018, S. 1208f.).

Eine dual angelegte Weiterbildung, die einerseits Fachwissen und Können vermittelt und die andererseits Räume eröffnet für die Reflexion von Praxis und beruflichen Erfahrungen, scheint mir geeignet, eine derartige reflexive Professionalität zu befördern.

Literatur

Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) (2011): Anforderungen an Fort- und Weiterbildung als ein Steuerungsinstrument der Personal- und Qualitätsentwicklung (Diskussionspapier). Berlin.

Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) (2018): Dem wachsenden Fachkräftebedarf richtig begegnen! Entwicklung einer Gesamtstrategie zur Personalentwicklung mit verantwortungsvollem Weitblick (Positionspapier). Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011): Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland – Elfter Kinder- und Jugendbericht. Berlin: BMFSFJ.

- Burschel, M./Klein-Zimmer, K./Seckinger, M. (2022): Gute Heime – Möglichkeiten der Sichtbarmachung der Qualitäten stationärer Hilfen zur Erziehung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Dewe, B./Otto, H.-U. (2018): Professionalität. In: Otto, H.-U./Thiersch, H./Treptow, R./Ziegler, H. (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit. München: Reinhardt, S. 1203-1213.
- FICE Austria (Hrsg.) (2019): Qualitätsstandards für die stationäre Kinder- und Jugendhilfe. Wien: FICE Austria.
- Graßhoff, G. (2017): Über gewollte und nicht geplante Folgen von sozialen Hilfen für die Adressat_innen. In: Weinbach, H./Coelen, T./Dollinger, B./Munsch, C./Rohmann, A. (Hrsg.): Folgen sozialer Hilfen. Weinheim: Beltz Juventa, S. 62-74.
- Groinig, M./Hagleitner, W./Maran, T./Sting, S. (2019): Bildung als Perspektive für Care Leaver? Bildungschancen und Bildungswege junger Erwachsener mit Kinder- und Jugendhilfeerfahrung. Opladen: Barbara Budrich.
- Heimgartner, A./Scheipl, J. (Hrsg.) (2022): Geschichte und Entwicklung der Sozialen Arbeit in Österreich. Wien: LIT.
- Klein, J. (2021): Care Leaver. Stationäre Jugendhilfe und ihre Nachhaltigkeit. In: Klein, J./Macsenaere, M./Hiller, S. (Hrsg.): Care Leaver. Stationäre Jugendhilfe und ihre Nachhaltigkeit. Freiburg i. Br.: Lambertus, S. 56-170.
- Merchel, J. (2018): Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe: Zwischen Selbstverständlichkeit im Anspruch und Zurückhaltung in der Praxis. In: Diskurs Kindheits- und Jugendforschung, 13, H. 4, S. 445-458.
- Müller-Hermann, S./Becker-Lenz, R. (2018): Professionalisierung: Studium, Ausbildung und Fachlichkeit. In: Graßhoff, G./Renker, A./Schröer, W. (Hrsg.): Soziale Arbeit. Wiesbaden: Springer VS, S. 687-697.
- Österreichischer Berufsverband der Sozialen Arbeit – obds (2022): Soziale Arbeit in Österreich. Identifikationsrahmen für Sozialpädagogik und Sozialarbeit. Wien.
- Perl, W./Schöffmann, D. (2022): Von der Pionierarbeit zur Standardleistung. Zur Entstehungsgeschichte der österreichischen sozialpädagogischen Wohngemeinschaften. In: Heimgartner, A./Scheipl, J. (Hrsg.): Geschichte und Entwicklung der Sozialen Arbeit in Österreich. Wien: LIT, S. 373-401.
- Polutta, A. (2014): Wirkungsorientierte Transformation der Jugendhilfe. Wiesbaden: Springer VS.
- Schaller, S. (2023): Strafen in stationären Unterbringungen. Klagenfurt: Universität Klagenfurt (Masterarbeit).
- Staub-Bernasconi, S. (2018): Soziale Probleme – Themen einer systemtheoretisch begründeten Handlungswissenschaft. In: Graßhoff, G./Renker, A./Schröer, W. (Hrsg.): Soziale Arbeit. Wiesbaden: Springer VS, S. 369-386.
- Sting S. (2015): Disziplin und Differenz. In: soziales kapital, 14.
- Sting, S./Lauermann, K. (2020): Umwege, Abwege, Sackgassen. Ausbildungen für die KJH in Österreich. In: Sozialpädagogische Impulse, H. 3, S. 12-17.
- Trummer, A. (2021): Personalentwicklung zur Sicherung von Kinderrechten in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe. Klagenfurt: Universität Klagenfurt (Masterarbeit).

Volksanwaltschaft (2022): Aus- und Fortbildung des sozialpädagogischen Personals.
Prüfeschwerpunkt der Volksanwaltschaft – Ergebnisse und Empfehlungen (Presse-
gespräch). Wien.