

9 Zwischen Tätigkeit und Ausbildung – Zusammenfassung und Ausblick

Die Kinder- und Jugendhilfe hat sich in den letzten Jahrzehnten zu einem vielschichtigen Sozialleistungsbereich und einem fachlich regulierten Arbeitsmarkt entwickelt. In der Diskussion über die Profilierung und Weiterentwicklung dieses Arbeitsfeldes spielen Personal-, Fachlichkeits- und Qualifizierungsfragen eine große Rolle. In diesem Zusammenhang ist auch die folgende Expertise einzuordnen, in der der Versuch unternommen wird, für vier jugendhilferelevante Arbeitsfelder zentrale inhaltliche Aufgaben und berufliche Anforderungs- und Kompetenzprofile herauszuarbeiten. Die Ausführungen gliedern sich in vier übergeordnete Abschnitte, unter die die einzelnen Kapitel der Übersicht halber subsumiert worden sind: Teil I umfasst die Ausgangslage, den Forschungsstand und den Untersuchungsrahmen. Teil II bezieht sich auf die Lage des Personals und die Ausbildungsstrukturen im Horizont der Kinder- und Jugendhilfe. In Teil III werden die beruflichen Anforderungen für die einzelnen Arbeitsfelder unter verschiedenen Aspekten differenziert dargestellt. Und schließlich beinhaltet der Teil IV den Anhang, der zwei in Auftrag gegebene Expertisen umfasst, die hier in ihren Ergebnissen nicht noch einmal gesondert dargestellt werden.

Teil I: Ausgangslage, Forschungsstand und Untersuchungsrahmen

Wesentlich für den Entstehungszusammenhang der Expertise war der Paradigmenwechsel in der Fachlichkeits- und Qualifizierungsdebatte, der sich in der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe vollzogen hat. Im Spiegel wachsender Anforderungen an das berufliche Handeln der Fachkräfte verlagerte sich zunehmend die Blickrichtung in der Ausbildungsdiskussion: Stärker und konsequenter als in der Vergangenheit wurde von der Abnehmerseite her die Notwendigkeit einer engeren Verzahnung von Arbeitsmarkt und Ausbildung, Fachlichkeit und Qualifizierung, Fachschule und Praxisstätte thematisiert. Ausdruck dieses Prozesses bildete das wachsende Engagement auf der jugendhilfepolitischen Steuerungsebene, das sich an den Beschlüssen der Jugendministerkonferenz von 1998 und 2001 sowie den Aktivitäten der Arbeitsgemeinschaft der Obersten Landesjugendbehörden von 2000 und 2002 ablesen lässt. Vor dem Hintergrund eines zunehmenden Mitgestaltungsanspruchs dieser Institutionen hinsichtlich der jugendhilferelevanten Fachkraftausbildungen zielte die Diskussion in der ersten Phase zunächst auf den Beruf und die Ausbildung der ErzieherInnen. In einer zweiten Etappe erweiterte sich der Fokus in Richtung einer berufsgruppenübergreifenden Sichtweise, bei der über ein zu eng gefasstes Ausbildungs- und Zuständigkeitsdenken hinaus nunmehr das Gesamtqualifikationsgefüge im Horizont des Arbeitsmarktes der Kinder- und Jugendhilfe im Vordergrund stehen sollte. Im Spiegel einer – sich angesichts weit reichender gesellschaftlicher Transformationsprozesse – dynamisch weiterentwickelnden, sozialpädagogischen Praxis richtet sich das Interesse nunmehr auf eine grundsätzliche Neujustierung des Entsprechungsverhält-

nisses zwischen dem Qualifikationsbedarf des Arbeitsmarktes und der Kompetenzvermittlung seitens der Ausbildung.

Vor diesem Hintergrund erfolgte auch die Vergabe der Expertise zum Thema »Aufgabenprofile und Qualifikationsanforderungen in ausgewählten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe«. Mit der Erstellung dieses Gutachtens wurde das Deutsche Jugendinstitut e.V. (DJI) in München vom Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg betraut, dem von der Arbeitsgemeinschaft der Obersten Landesjugendbehörden und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Federführung für das Projekt überantwortet wurde. Die Bearbeitung des Gutachtens erfolgte im Rahmen des Forschungsverbundes zwischen dem DJI und der Universität Dortmund. Die Personalausstattung umfasste je eine halbe Stelle in München und Dortmund bei einem Förderungszeitraum von 12 Monaten. Bei der Erstellung der Expertise war der Münchener Teil des Forschungsverbundes für die Arbeitsfelder Hilfen zur Erziehung und Jugendamt sowie der Dortmunder Teil für die Handlungsgebiete Kindertageseinrichtungen sowie Kinder- und Jugendarbeit zuständig.

Als erster Schritt zur Bearbeitung des Forschungsauftrags wurde zunächst eine allgemeine Literaturanalyse durchgeführt, um auf dieser Grundlage die inhaltlichen Fragehorizonte zu konkretisieren. Hiernach finden sich Bezüge zum Forschungsauftrag in verschiedenen Diskussions- und Forschungszusammenhängen, die jeweils einen differierenden Abstraktionsgrad und Jugendhilfebezug aufweisen und zugleich in unterschiedlichem Maße Gegenstand wissenschaftlicher Beobachtung sind. Hierzu gehört erstens der Professionalisierungsdiskurs in der Sozialen Arbeit, in dessen Kontext u.a. das so genannte Theorie-Praxis-Problem aufgegriffen wird, zweitens die Qualifikations- und Kompetenzdiskussion, die in unterschiedlichen Forschungszweigen von Bedeutung ist und in deren Rahmen definitorische und kategoriale Versuche unternommen werden, den Kompetenzbegriff zu füllen, sowie drittens die Fachlichkeits- und Ausbildungsdebatte in der Kinder- und Jugendhilfe, die darunter krankt, dass ein allgemein akzeptiertes, also ein über die einzelnen Arbeitsfelder hinausweisendes, inhaltliches Verständnis von Fachlichkeit bislang nicht vorhanden ist. Als Ergebnis dieser Analyse lässt sich festhalten, dass eine arbeitsmarktgespeiste, berufsfeldorientierte und empirisch fundierte Auseinandersetzung mit dem beruflichen Handeln in der Kinder- und Jugendhilfe bislang nicht in systematischer Form vorliegt. Auch sind – wie insbesondere die Kompetenzdebatte dokumentiert – die theoretischen Vorannahmen oft widersprüchlich, was sich vor allem auf der Ebene der Operationalisierung des Kompetenzbegriffs auswirkt sowie die Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit der hierzu vorliegenden Befunde auf den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe erschwert. Gleichzeitig verweist die aktuelle Forschungslage in besonderem Maße auf die Notwendigkeit eines verstärkten Ausbaus der Personalforschung in diesem Bereich. Am fehlenden systematischen Wissen über das berufliche Handeln in der Kinder- und Jugendhil-

fe krankt letztlich auch die Debatte um die Neuvermessung der Ausbildungslandschaft.

In diesem Kontext wurden für die weitere Projektarbeit die folgenden fünf Ebenen herausgearbeitet: die Analyse der vorliegenden Fachlichkeitsbegriffe in den zu untersuchenden Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe (1); die quantitative Darstellung der einzelnen Teilarbeitsmärkte (2); die Skizzierung der sozial-, heil- und sonderpädagogischen Ausbildungslandschaft in ihren Grundzügen (3); die arbeitsfeldbezogene Ermittlung relevanter Aufgaben (4) und die Bestimmung der erforderlichen Kompetenzen (5). Auf dieser Grundlage wurde ein mehrdimensionales Untersuchungsdesign erarbeitet, das sich aus einer Literaturanalyse, einer sekundäranalytischen Auswertung der Kinder- und Jugendhilfestatistik sowie einem empirischen Untersuchungsteil zusammensetzt. Letzterer beruht in seinem projektinternen Kern auf den Institutionenporträts. Die beiden Expertisen beruhen auf Sonderauswertungen eigener empirischer Untersuchungen mit anderen methodischen Ansätzen (vgl. Teil IV). Die Institutionenporträts basieren auf einer Kombination von leitfadengestützten Interviews, schriftlichen Zeitverwendungsbefragungen zu den beruflichen Handlungsvollzügen der MitarbeiterInnen in den Einrichtungen sowie Gruppendiskussionen, die jeweils in 13 Organisationen/Arbeitsbereichen in vier Arbeitsfeldern durchgeführt worden sind. Per Fragebogen wurden insgesamt 121 MitarbeiterInnen befragt. Zu den ausgewählten Organisationen/Organisationseinheiten zählten vier Tageseinrichtungen für Kinder, eine Wohngruppe sowie zwei Teams in einer Einrichtung im Arbeitsbereich des sozialpädagogisch betreuten Jugendwohnens des Arbeitsfeldes der Hilfen zur Erziehung, drei Jugendzentren im Handlungsbereich der Kinder- und Jugendarbeit sowie drei Allgemeine Soziale Dienste für das Jugendamt. Die ermittelten Ergebnisse wurden zunächst für die einzelnen Organisationen ausgewertet und anschließend zu Gesamtinstitutionenporträts verdichtet.

Teil II: Personal und Ausbildung im Horizont der Kinder- und Jugendhilfe

Die Kinder- und Jugendhilfe bildet im Horizont der Kinder- und Jugendhilfe ein expandierendes soziales Dienstleistungssegment. Gleichzeitig handelt es sich um einen länder-, arbeitsfeld- und trägerspezifisch stark segmentierten Arbeitsmarkt. Wesentliche Strukturunterschiede im Leistungsprofil und in der Personalausstattung zeigen sich vor allem zwischen West- und Ostdeutschland: Während die westdeutsche Jugendhilfe seit 1974 durch starke Expansionsprozesse gekennzeichnet ist, die sich auch in der Dekade der 1990er-Jahre fortgesetzt haben, war für die neuen Länder zwischen 1991 und 1998 ein Beschäftigungsrückgang zu konstatieren. Bezogen auf den Beschäftigungsumfang hat in den 1990er-Jahren der Teilzeitarbeitsplatz stark an Bedeutung gewonnen – und zwar in den neuen Ländern in weit größerem Umfang als in den alten. So waren in Westdeutschland zuletzt, d.h. 1998, rund 35% des Personals in Teilzeitform tätig. In Ostdeutschland betrug die Teilzeitquote demgegenüber 58%. Mit Blick auf das institutionell verfasste, plurale Trägergefüge spielten in Westdeutschland

die freien Träger eine große Rolle als Arbeitgeber. Sie boten im Jahr 1998 immerhin 63% der MitarbeiterInnen einen Arbeitsplatz. Im Osten überstieg der arbeitsmarktpolitische Stellenwert der öffentlichen Träger (mit einem Personalanteil von 56%) zu diesem Zeitpunkt immer noch das Beschäftigungspotenzial der freien Träger (43%), deren Etablierung in der Trägerlandschaft damit zugleich jedoch zügig vorangeschritten ist. Die Kinder- und Jugendhilfe stellte im Jahr 1998 bundesweit ein klassisches Frauenarbeitsfeld dar, wobei der Männeranteil in den alten (16%) etwas höher als in den neuen Ländern (11%) ausfiel. Während in Westdeutschland im Jahr 1998 die ArbeitnehmerInnen im Alter von 25 bis 40 Jahren die größte Beschäftigtengruppe (43%) darstellten, sind es in Ostdeutschland zeitgleich die MitarbeiterInnen von 40 bis 60 Jahren (57%). Wesentliche Unterschiede zwischen den beiden Arbeitsmärkten waren darüber hinaus bei den jüngeren MitarbeiterInnen zu dokumentieren: So lag der Anteil der Beschäftigten unter 25 Jahren in den alten Ländern bei 17%, während es in den neuen Ländern lediglich 4% waren.

Die Analyse der formalen Qualifikationsstrukturen dokumentierte bundesweit den hohen Stellenwert der sozialpädagogischen Berufsausbildungen für die Kinder- und Jugendhilfe. Die Relevanz der in der Expertise zu berücksichtigenden heil- und sonderpädagogischen sowie psychologisch-psychotherapeutischen Berufe war – unter quantitativen Aspekten – für die berufliche Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe sehr niedrig. Unter den verschiedenen sozialpädagogischen Berufsprofilen dominierte der Fachkraftberuf zur ErzieherIn, dessen Bedeutung auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt noch wesentlich höher als auf dem westdeutschen war. In den alten Ländern haben die ErzieherInnen erheblich von den erzielten Beschäftigungszuwächsen in der Kinder- und Jugendhilfe profitiert. In den neuen Ländern waren sie demgegenüber in hohem Maße vom Beschäftigungsrückgang betroffen. Diese Entwicklungen sind ursächlich auf Veränderungen im Haupteinsatzfeld von ErzieherInnen – den Kindertageseinrichtungen – zurückzuführen, denen auf beiden Teilarbeitsmärkten mit großem Abstand die Heimerziehung als weiterer Tätigkeitsschwerpunkt dieser Beschäftigungsgruppe folgt. Die Kinderpflegeausbildung war als Berufsprofil nur für Westdeutschland von Relevanz, wobei diese Berufsgruppe fast ausschließlich in Kindertageseinrichtungen tätig gewesen ist. In Ostdeutschland waren KinderpflegerInnen kaum auf dem Arbeitsmarkt vertreten. Obgleich die Gruppe der SozialpädagogInnen/SozialarbeiterInnen (FH) im Osten schwächer als im Westen präsent war, wies sie bundesweit ein vergleichbares Tätigkeitsprofil auf: Im Unterschied zu den ErzieherInnen und KinderpflegerInnen verteilten sich die Diplom-SozialpädagogInnen und SozialarbeiterInnen gleichmäßiger auf die verschiedenen Arbeitsfelder. Darüber hinaus war eine deutliche Schwerpunktsetzung auf die Handlungsfelder des Jugendamtes und der Heimerziehung zu verzeichnen. Deutliche West-Ost-Differenzen bestanden bei den Diplom-PädagogInnen (Uni): In den alten Ländern bildeten – in folgender Rangfolge – die Heimerziehung, das Arbeitsfeld Kita und die Jugendarbeit die Tätigkeits-

schwerpunkte dieser Beschäftigtengruppe. In den neuen Ländern war es an erster Stelle die Jugendarbeit, dann die Heimerziehung, das Jugendamt und schließlich die sonstigen Arbeitsfelder.

Wird in Ergänzung der arbeitsmarktpolitischen Referenzanalyse der Versuch einer inhaltlichen Beschreibung der den einzelnen Qualifikationsprofilen zugrunde liegenden Ausbildungs- und Berufskonzepte unternommen, dann werden die Grenzen einer derartigen Herangehensweise relativ schnell deutlich: So besteht weder ein einheitliches Forum zur Diskussion von Ausbildungsfragen, noch wird aus wissenschaftlicher Perspektive ein stimmiges Gesamtbild zu Ausbildungsfragen vermittelt. Innerhalb der sozialen Ausbildungslandschaft hat sich mittlerweile ein breites Spektrum an Qualifizierungsmöglichkeiten ausdifferenziert, die auf verschiedenen Stufen des Ausbildungssystems zu verorten sind. Charakteristisch für das soziale Ausbildungssegment ist – unterhalb der harmonisierenden Ebene der KMK-Vereinbarungen – eine durch arbeitsfeld-, föderal- und ausbildungsortspezifische Ausbildungstraditionen bedingte, strukturelle und konzeptionelle Zersplitterung. Im Einzelnen lassen sich grob die jugendhilferelevanten Qualifikationsprofile des berufsbildenden Schulsystems (1) und die des Hochschulsystems (2) unterscheiden.

(1) Unter den im berufsbildenden Schulwesen zu verortenden Bildungsgängen wird die Ausbildungsdebatte durch die Auseinandersetzung über das Qualifikationsprofil der ErzieherIn dominiert. Die Kinderpflegeausbildung oder die angrenzenden heil- und sonderpädagogischen Schulberufe stehen demgegenüber am Rande der bildungspolitischen Auseinandersetzung. Mit Blick auf die strukturelle Verortung der Ausbildungsstätten und der zugrunde liegenden Berufskonzepte wird KinderpflegerInnen an Berufsfachschulen ein erster beruflicher Abschluss vermittelt, der sie – laut der ehemaligen Bundesanstalt für Arbeit – auf die assistierende Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen, in der stationären und ambulanten Kinderkrankenpflege sowie die Beschäftigung in Privathaushalten vorbereitet. Bei der auf gleichem Ausbildungsniveau angesiedelten SozialassistentInnenausbildung existieren unterschiedliche Ausbildungsmodelle und Einsatzfelder, darunter auch das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen. Das Ziel der an Fachschulen für Sozialpädagogik zu verortenden Fachkraftausbildung zur ErzieherIn besteht laut KMK demgegenüber in der Befähigung, Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsaufgaben zu übernehmen und in allen sozialpädagogischen Bereichen selbständig und eigenverantwortlich tätig zu sein. Im Unterschied zu den sozialpädagogischen Schulberufen qualifizieren die heil- und sonderpädagogischen Schulberufe für die Arbeit mit behinderten Menschen. Während HeilerziehungspflegerInnen im Kontext ihrer sozialpädagogisch und pflegerisch ausgerichteten Ausbildung auf die Assistenz, Beratung, Begleitung, Pflege und Bildung dieser Adressatengruppe vorbereitet werden, besteht das Ausbildungsziel bei den HeilpädagogInnen in der Vermittlung zusätzlicher beruflicher Qualifikationen im Bereich Pädagogik, Psychologie, Medizin und Therapie.

(2) Im Rahmen des Hochschulsystems bilden vor allem die an den Fachhochschulen ausgebildeten SozialpädagogInnen/SozialarbeiterInnen sowie die

an den Universitäten ausgebildeten Diplom-PädagogInnen die zentralen Qualifikationsprofile für die Kinder- und Jugendhilfe. Beide Ausbildungen zeichnen sich dadurch aus, dass sie für Tätigkeitsbereiche ausbilden, die sehr vielfältig und stark arbeitsfeld- und arbeitsplatzabhängig sind. In der Regel können daher zu Beginn des Hauptstudiums unterschiedliche Schwerpunktfächer aus dem Angebot der jeweiligen Fachhochschulen und Universitäten gewählt werden. In dem achtsemestrigen Fachhochschulstudiengang Soziale Arbeit ist je nach Studiengang und -ort eine praktische Ausbildung als Berufspraktikum während des Hauptstudiums oder als Annerkennungsjahr nach Abschluss des Studiums integriert. Der mindestens neunsemestrige erziehungswissenschaftliche Studiengang sieht dagegen in der Regel im Grundstudium ein Praktikum von sechs Wochen und im Hauptstudium von drei bis sechs Monaten vor.

Neben diesen quantitativ bedeutendsten Ausbildungen gehören zu den jugendhilferelevanten Qualifikationsprofilen im Rahmen des Hochschulsystems die angrenzenden heilpädagogischen und psychologischen Qualifikationsprofile. Die Haupteinsatzgebiete der an Fachhochschulen ausgebildeten Diplom-HeilpädagogInnen und der an Universitäten ausgebildeten Diplom-RehabilitationspädagogInnen sowie der Diplom-PsychologInnen sind jedoch nicht die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe. Die Tätigkeiten der Diplom-HeilpädagogInnen und der Diplom-RehabilitationspädagogInnen richten sich vor allen Dingen an Menschen mit Behinderungen und komplexen Verhaltensauffälligkeiten, psychischen Störungen und chronischen Krankheiten. Die Tätigkeitsbereiche der Diplom-PsychologInnen variieren je nach Beschäftigungsbereich und Berufsausübungsform.

Im Horizont des Berufsfeldes Kinder- und Jugendhilfe existieren somit drei sozialpädagogische Qualifizierungsangebote, die auf unterschiedlichen Ebenen für die sozialpädagogische Fachkraftarbeit qualifizieren. In diesem Kontext werden derzeit vor allem vor allem die Ausbildung und der Beruf der ErzieherInnen als Ausgangspunkt für berufsfeldorientierte Reformbestrebungen der gesamten Qualifizierungslandschaft thematisiert. Im Hochschulbereich wird – beispielsweise im Kontext des Arbeitsfeldes der Kinder- und Jugendarbeit – die Fachhochschulausbildung zum/zur Diplom-SozialarbeiterIn-/-pädagogIn kritisch betrachtet. Zusammengenommen sind es vor allem die aktuellen europäischen und nationalstaatlichen Reformbestrebungen, die die Hochschullandschaft vor neue Herausforderungen stellen. Neuralgische Punkte der Qualifizierungslandschaft zeigen sich dabei u.a. in der einsetzenden marktförmigen Organisation im Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung und den sich andeutenden neuen Steuerungsdefiziten.

Unterhalb der programmatischen Ebene sind mit Blick auf die Qualifizierung der Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe bislang noch wesentliche Fragen offen, die nicht allein den »Erfolg« und die Effekte der Hochschul- und Fachschulausbildungen, der Assistenzqualifikationen oder zukünftige Modellversuche betreffen. Darüber hinaus besteht – insbesondere mit Blick auf die

angemahnte stärkere Verkopplung zwischen Tätigkeit und Qualifizierung sozusagen noch im Vorfeld der Ausbildungsdiskussion – ein erheblicher Bedarf an empirisch fundierten Studien zu den Aufgaben und Anforderungen des Arbeitsalltags in der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Art, der Form und des Umfang der zur Bewältigung der verschiedenen Tätigkeiten erforderlichen Kompetenzen und damit zu den verschiedenen Wegen, auf denen sie erworben werden können.

Teil III: Die Arbeitsfelder

Auf der Grundlage der sekundäranalytischen und empirischen Untersuchung der Arbeitsfelder Tageseinrichtungen für Kinder (1), Hilfen zur Erziehung (2), Kinder- und Jugendarbeit (3) sowie Jugendamt/ASD (4) lassen sich die folgenden ausgewählten Aussagen treffen, die abschließend nochmals durch eine kurze Gesamtbilanz (5) ergänzt werden.

(1) Das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen

Das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen hat seit Anfang der 1990er-Jahre einen enormen Bedeutungszuwachs erfahren. Mit dem veränderten gesellschaftlichen und bildungspolitischen Stellenwert insbesondere des Kindergartens werden zugleich Art und Form des beruflichen Handelns der Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen in verstärktem Umfang auf den fachlichen Prüfstand gerückt. Werden vor diesem Hintergrund – auch angesichts der vielfältigen Erwartungen – zunächst die rechtlichen Grundlagen analysiert, so bestehen die wesentlichen Aufgaben für die Fachkräfte in den unterschiedlichen Formen von Kindertageseinrichtungen in der Bereitstellung einer familien- und kindgerechten sozialen Dienstleistung zur Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern unterschiedlichen Alters in kooperativer Mitwirkung der Eltern, die qualitativ den Entwicklungsanforderungen der Kinder Rechnung zu tragen hat. Dieses berufliche Anforderungsprofil ist im Sinne der allgemeinen Leitvorstellungen des SGB VIII zu komplettieren. Ein derartiges Aufgabenverständnis setzt in der Regel sozialpädagogische Fachkräfte voraus, wobei hinsichtlich der inhaltlichen Konkretisierung des Fachkraftbegriffs Regelungsdefizite bestehen.

Im Horizont der Arbeitsmarktanalyse hat das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen, insbesondere seit Anfang der 1990er-Jahre, einen enormen quantitativen Bedeutungszuwachs erfahren. Gegen Ende des genannten Jahrzehnts bildeten sie den größten Teilarbeitsmarkt innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe und bestimmten insofern in hohem Maße ihr institutionelles, personales und fachliche Erscheinungsbild in der Öffentlichkeit. Art und Form des Personaleinsatzes wurden wiederum durch die strukturellen Differenzen zwischen der west- und ostdeutschen Kita-Landschaft und die konträre Arbeitsmarktentwicklung in beiden Teilen Deutschlands geprägt: Während die westdeutschen Kindertageseinrichtungen im Verlauf der 1990er-Jahre einen expandierenden Arbeitsmarkt und zugleich den Motor für das personelle Gesamtwachstum in der Kinder- und Jugendhilfe bildeten, war die die Arbeitsmarktsi-

tuation in den neuen Ländern durch starke Beschäftigungsrückgänge gekennzeichnet. Bezogen auf das formale Qualifikationsniveau stellt die Berufsgruppe der ErzieherInnen durch ihren hohen quantitativen Stellenwert bundesweit den arbeitsfeldspezifischen Kern sozialpädagogischer Fachlichkeit dar. Die Dominanz der ErzieherInnen im Berufsgefüge der Kindertageseinrichtungen ist im Osten noch wesentlich ausgeprägter als im Westen – unter anderen auch deshalb, weil KinderpflegerInnen auf diesem Teilarbeitsmarkt kaum eine Rolle spielen.

Im Spiegel der empirischen Professions- und Berufsforschung gestaltet sich das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen zum einen als stark verberuflichtes und verfachlichtes Tätigkeitsfeld. Zum anderen unterscheidet es sich durch den niedrigen Akademisierungs- und Professionalisierungsgrad von den anderen Sektoren der Kinder- und Jugendhilfe. Werden ergänzend ausgewählte Berufs- und Tätigkeitsprofile vorgestellt, dann wird mit Blick auf die sechs größten Einzelfachkraftgruppen bundesweit ersichtlich, dass

- die rund 230.000 ErzieherInnen in Kindertageseinrichtungen schwerpunktmäßig in der Kindergartenerziehung als GruppenleiterInnen und als Ergänzungskräfte tätig waren, aber auch in nicht unerheblichem Umfang Leitungstätigkeiten ausübten und insofern die Arbeit in Kindertageseinrichtungen steuernd und gestaltend prägten,
- die gut 41.600 KinderpflegerInnen – analog zu den rechtlichen Bestimmungen – hauptsächlich als Zweit- und Ergänzungskräfte eingesetzt wurden,
- die rund 6.300 SozialarbeiterInnen/-pädagogInnen der Fachhochschulen mehrheitlich in der Kindergartenerziehung als Gruppenleitung und überdurchschnittlich häufig in der Einrichtungsleitung tätig waren,
- die fast 3.000 HeilpädagogInnen (FS) schwerpunktmäßig für die Betreuung behinderter Kinder zuständig waren, aber auch wesentliche Aufgaben in der Gruppenleitung im Rahmen der Kindergartenerziehung wahrgenommen haben,
- die knapp 2.100 Berufsangehörigen in der Krankenpflege einen Tätigkeitsschwerpunkt im Bereich der frühkindlichen Erziehung hatten und schließlich
- die gut 1.900 Diplom-PädagogInnen der Universitäten in der Einrichtungsleitung sowie im Bereich der Kindergartenerziehung als Gruppenleitung eingesetzt wurden.

Auf der Grundlage der vorgestellten Daten ist für das Aufgabenspektrum in Kindertageseinrichtungen folgendes zu konstatieren:

- ein hoher quantitativer Bedeutungszuwachs der Tätigkeit in westdeutschen Kindergärten, der zugleich eine inhaltlichen und öffentliche Aufwertung der wahrzunehmenden Aufgaben Erziehung, Bildung und Betreuung nahe legt;
- die angesichts der Lage von Einrichtungen in Ostdeutschland zwingende Notwendigkeit einer bedarfsorientierten Planung zur Existenzsicherung von

Kindertageseinrichtungen, um hierüber nicht zuletzt auch Arbeitsplätze zu sichern;

- eine hohe Zahl von Kombi-Einrichtungen im Osten und einen wachsenden Anteil dieser Einrichtungsart im Westen, die über die Kindergartenerziehung hinaus eine einrichtungs- und arbeitsplatzbezogene Flexibilisierung der sozialpädagogischen Arbeit voraussetzen;
- die Zunahme der durchschnittlichen Einrichtungsgröße sowie der Anstieg der Teilzeittätigkeit, mit der Konsequenz, dass organisationsbezogene Tätigkeiten insbesondere im Bereich der Personalverwaltung und des Personalmanagements zunehmend relevant werden;
- eine spezifische Trägerlandschaft, wobei insbesondere aus der Zusammenarbeit mit freigemeinnützigen Trägern vielfältige Aufgaben resultieren sowie
- die Notwendigkeit einer umfassenden Personalplanung, innerhalb derer die Strategie des Gender Mainstreaming ein wesentlicher Bestandteil zukünftig wahrzunehmender Aufgaben sein sollte.

Das inhaltliche Aufgabenspektrum von Kindertageseinrichtungen und das berufliche Anforderungsprofil an die Tätigkeit der Fachkräfte erscheinen derzeit insbesondere im Horizont der Fachdebatte ausgesprochen vielfältig und komplex. So werden in verstärktem Umfang seit Mitte der 1980er-Jahre unterschiedliche Aufgaben und Anforderungen an das Personal in Kindertageseinrichtungen formuliert, die sich zum einen auf das pädagogische Innenleben der Einrichtungen, d.h. beispielsweise auf Entwicklungs-, Bildungs- und Interaktionsprozesse oder die Elternarbeit im pädagogischen Alltag, und zum anderen auf ihr sozial-ökologisches, infrastrukturelles und kommunalpolitisches Umfeld beziehen. Kennzeichnend für den Diskussionsverlauf ist die kontinuierliche Erweiterung der fachlichen Erwartungen, die an das Personal bzw. die Berufsgruppe der ErzieherInnen in Kindertageseinrichtungen gerichtet werden, um den sozialisationsrelevanten gesellschaftlichen Entwicklungen durch angemessene Formen sozialpädagogischen Handelns Rechnung zu tragen. Werden die formulierten Aufgaben und Anforderungen, aus denen jeweils auch spezifische Kompetenzen abgeleitet werden, schlaglichtartig zusammengefasst, dann lassen sich die Funktionen der Fachkräfte beschreiben als: KinderexpertInnen, SpezialistInnen für öffentliches Kinderleben, BildungspartnerInnen, Integrationsfachkräfte, MedienexpertInnen, Dienstleistende und PlanerInnen, Eltern- und FamilienberaterInnen, NetzwerkarbeiterInnen, InteressenvertreterInnen, Qualitätsfachleute, ExpertInnen für ökonomisches und unternehmerisches Denken, StrategInnen für Genderfragen und schließlich als innovative WegbereiterInnen einer gelingenden Zukunft für Kinder in einer postmodernen Wissensgesellschaft.

Die Analyse der tatsächlichen beruflichen Handlungsvollzüge des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen wird demgegenüber dadurch erschwert, dass dieses Arbeitsfeld bislang nur unzureichend Gegenstand wissenschaftlicher Aufmerksamkeit und Wahrnehmung war, so dass auf dieser Grundlage kein stimmiges, empirisches Gesamtbild über den Grad der Fachlichkeit der sozialpädagogischen Arbeit und der zur Bewältigung der verschiedenen

Aufgaben erforderlichen und ausbildungsrelevanten Grundkompetenzen vermittelt wird. Allerdings bestehen im Horizont der wenigen, vorliegenden empirischen Untersuchungen Hinweise auf Handlungsdefizite der Fachkräfte in einigen Aufgabenbereichen sowie auf ein divergierendes Fachlichkeitsverständnis zwischen Fachdebatte und Fachpraxis.

Im Rahmen der Institutionenporträts, innerhalb derer die Fachkräfte auf der Basis ihrer konkreten beruflichen Handlungsvollzüge um Auskunft über das konkrete Aufgaben-, Anforderungs- und Kompetenzprofil für ihre Einrichtung gebeten worden sind, konnten die folgenden Gesamtergebnisse ermittelt werden: Werden zunächst die sozialpädagogischen Tätigkeiten im engeren Sinne betrachtet, dann bildet die Arbeit mit den Heranwachsenden das pädagogische Kerngeschäft und den zeitlichen Schwerpunkt der Tätigkeiten in Kindertageseinrichtungen. Die ermittelten beruflichen Handlungsvollzüge richteten sich in diesem Kontext auf sieben Aufgabenkomplexe, die in den vorangegangenen Ausführungen in sich noch einmal differenziert wurden.

Hierzu zählen mit Blick auf die Arbeit *mit Gruppen und einzelnen Kindern* die Gestaltung gezielter und situationsorientierter Angebote und Aktivitäten (1), die gezielte Förderung und präventive Arbeit (2), die Beobachtung (3), die Gestaltung der Mahlzeiten (4), Betreuungs- und Unterstützungsarbeit (5), Interaktions-, Kommunikations- und Beziehungsarbeit (6) sowie die Steuerung und Begleitung des Gruppenprozesses (7).

Bezogen auf die Arbeit *mit den Eltern* wurden als Aufgabenschwerpunkte u.a. aufgeführt: Informationsaustausch in Form von Kurzzeitkontakten (1), Elterngespräche und -beratung (2), Elternarbeit für Familien mit behinderten Kindern (3), Durchführung von Festen und Feiern für die Familien (4), Arbeit im formalisierten Bereich der Elternmitwirkung (5) sowie die Organisation sporadischer und regelmäßiger Elternmitarbeit (6).

Dem Bereich der sozialpädagogischen Arbeit im engeren Sinne wurde die Organisationsarbeit gegenübergestellt, die auch außenorientierte sozialpädagogische Aufgaben umfasst. Hierzu wurden ermittelt die Hintergrundarbeit für die Arbeit mit den Kindern und den Familien (1), die Konzeptionsentwicklung und Bedarfsanalyse (2), die Personal- und Teamarbeit (3), die Fortbildung (4), die Büroarbeit, Personal- und die Finanzverwaltung (5), die hauswirtschaftliche und die haushaltsbezogene Arbeit (6), die Akquisition von Mitteln/Sponsoring (7) die Zusammenarbeit mit dem Träger (8), die Kooperations- und Vernetzungsarbeit (9), die Außendarstellung und Öffentlichkeitsarbeit (10). Die verschiedenen Aufgabenbereiche waren in den einzelnen Organisationen unterschiedlich stark ausgebaut und hatten auch zwischen den jeweiligen Einrichtungen einen anderen Stellenwert. Differenzen resultierten u.a. aus den soziostrukturellen Hintergründen der jeweiligen Elternschaft sowie der Größe der Einrichtung.

Bezogen auf die erforderlichen Kompetenzen zur Bewältigung der beruflichen Anforderungen wurden von den Fachkräften mit Blick auf die einzelnen

Aufgabenbereiche vielfältige Einzelkompetenzen herausgearbeitet. Neben den allgemeinen, aber häufig erfolgten Hinweisen auf erforderliche Fach- und (mit Blick auf die Angebotsgestaltung) Sachkenntnisse (und deren Vermittelbarkeit) resultierten hieraus vor allem die folgenden sechs übergeordneten Kompetenzbereiche:

- Kommunikationsbereitschaft und -fähigkeit, Konfliktfähigkeit und Gesprächsführungskompetenz im Bereich der Interaktion,
- Einfühlungsvermögen und Sensibilität in der Arbeit und dem Umgang mit den Kinder, Eltern, MitarbeiterInnen, KollegInnen und anderen Akteuren,
- Wahrnehmungs- und Beobachtungskompetenz sowie Reflexionsvermögen in und für nahezu alle beruflichen Handlungssegmente,
- Flexibilität im Kontext der situationsorientierten und organisationsbezogenen Arbeit,
- Offenheit im Sinne von Aufnahmebereitschaft und Vorbehaltlosigkeit für neue Inhalte und gegenüber den verschiedenen AdressatInnen und Akteursgruppen,
- Fantasie und Kreativität insbesondere im Rahmen der sozialpädagogischen Arbeit mit den Kindern und der Gestaltung von Angeboten,
- Verantwortungsbewusstsein als allgemeine Grundhaltung und die Kompetenz zum selbstständigem Handeln,
- Persönlichkeitskompetenzen im Sinne einer gefestigten, selbstbewussten Gesamtpersönlichkeit, die über reflektierte Wertvorstellungen und Grundhaltungen sowie fachliche Positionen in Verbindung mit sozialen Kompetenzen verfügt.

Die große Bedeutung sozialer Kompetenzen korrespondiert hierbei mit den in anderen Studien ermittelten Berufswahlmotiven für den ErzieherInnenberuf, unter denen soziale Beweggründe eine große Rolle spielen. Sie resultiert darüber hinaus – so die These – aus den Struktureigenschaften einer Dienstleistungsarbeit, die sich unmittelbar auf Menschen bezieht und weitgehend von Frauen ausgeübt wird. Die Klärung der Frage, in welchem Umfang die Fachkräfte über die von ihnen benannten Kompetenzen verfügen, kann auf der Grundlage der erfolgten Einschätzungen der Fachkräfte nicht ermittelt werden. Hierzu wären weitere Forschungsaktivitäten erforderlich.

Mit Blick auf die Zukunft wurden von den Fachkräften im Rahmen der Institutionenporträts jedoch eine Reihe kommender Herausforderungen – jeweils für ihre Einrichtung – benannt, die sich zusammengenommen auf die Bereiche der Gestaltung und Umstrukturierung der Angebotsstrukturen (Bedarfsorientierung, Attraktivitätssteigerung, Umstrukturierung der Angebotsstrukturen, Erwartungshaltungen der Eltern), der Finanzierung, der Qualitätssicherung und -entwicklung, des Bildungsauftrags in Verbindung mit Dokumentation und Verfahren systematisierterer Beobachtung, der Vernetzung mit der Grundschule und anderen Bereichen, der Konzeptentwicklung sowie der Öffentlichkeitsarbeit beziehen. In diesen Aufgabenbereichen besteht – nach Einschätzung der Befragten – zugleich Fortbildungsbedarf. Die derzeitige ErzieherInnenausbildung wurde weitgehend als reformbedürftig bezeichnet.

(2) *Das Arbeitsfeld Hilfen zur Erziehung*

Für das Arbeitsfeld der Hilfen zu Erziehung zeigt die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik, dass Ende 1998 insgesamt 11,2% des Gesamtpersonals der Kinder- und Jugendhilfe in Einrichtungen der Hilfen zur Erziehung, der Hilfen für junge Volljährige und der Inobhutnahme tätig waren. Betrachtet man das formale Qualifikationsniveau in den verschiedenen Hilfeformen, so zeigt sich ein heterogenes Bild. So war das formale Qualifikationsniveau in den ambulanten Hilfen eindeutig höher als in den stationären Hilfen. Zudem lässt sich feststellen, dass der Anteil hochschulausgebildeter Fachkräfte in Westdeutschland 1998 deutlich höher als in Ostdeutschland war. Insbesondere in den (teil)stationären Hilfen zeigten sich deutliche Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland.

Im Rahmen der Sekundäranalyse zeigt die Auswertung der Materialien, dass das unterschiedliche formale Qualifikationsniveau der Fachkräfte in den einzelnen Arbeitsbereichen kein Indiz dafür ist, dass sich die Anforderungen in den Tätigkeitsbereichen tatsächlich unterscheiden. Die in der Literatur beschriebenen Aufgabenprofile für die jeweiligen Hilfeformen der Erziehungshilfen beziehen sich hauptsächlich auf Gesetzestexte und Gesetzeskommentare. Einige Veröffentlichungen, die sich mit der Weiterentwicklung der Hilfen zur Erziehung befassen, leiten aus den gesellschaftlichen Veränderungsprozessen weitere »neue« Aufgaben- und Anforderungsprofile ab. Vor dem Hintergrund einer verstärkten Flexibilisierung und Vernetzung der Hilfen werden zurzeit insbesondere die Aufgaben, Ressourcen bei der Klientel zu erkennen und deren Eigeninitiative zu fördern, hervorgehoben. Die in der Literatur vorfindbaren Kompetenzprofile werden hauptsächlich von Leitungs- und Führungskräften der öffentlichen und freien Jugendhilfe sowie von WissenschaftlerInnen und Lehrkräften entwickelt. Es wird auf aktuelle Ausbildungsinhalte zurückgegriffen und persönliche und soziale Kompetenzen werden unsystematisch und zufällig aufgelistet. Aus der aktuellen Fachdiskussion werden weitere Anforderungen (z.B. interkulturelle und geschlechtsspezifische Kompetenzen) an die Fachkräfte abgeleitet. In Bezug auf die erforderlichen Kernkompetenzen werden je nach Perspektive der AutorInnen andere Akzentuierungen gesetzt. Es liegen nur vereinzelt empirische Studien vor und die Perspektive der Praxis wird selten berücksichtigt.

Die Diskussion über die erforderlichen Kernkompetenzen zur Bewältigung der Aufgaben im Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung lässt kein einheitliches Verständnis beruflichen Handelns erkennen. Dies hängt damit zusammen, dass es so gut wie keine formalen Vorgaben gibt und eine theoretische und konzeptionelle Diskussionsgrundlage bisher fehlt. Die für die einzelnen Hilfearten aufgelisteten Kompetenzen wirken beliebig und wenig spezifisch. In der Regel lassen sich alle »Kompetenzlisten« ständig erweitern und ergänzen. Die zurzeit e-

xistierenden Aufgaben- und Anforderungsprofile sind daher verwirrend und ein einheitliches Berufsbild wird nicht deutlich.

Vergleicht man die Ergebnisse der Sekundäranalyse mit den Ergebnissen der Institutionenporträts, so ist eine andere Gewichtung der Kernkompetenzen feststellbar. Die Fachkräfte an der Basis rücken die alltagspraktischen und persönlichen Kompetenzen in den Vordergrund. Zudem werden im Rahmen der Institutionenporträts von den befragten Fachkräften einige Kompetenzen genannt, die in den Materialien der Sekundäranalyse nicht vorkommen. Hierzu gehören z.B. das hauswirtschaftliche Wissen, Zeitmanagement oder die Fähigkeit sich nicht vorhandenes Wissen schnell organisieren zu können. Des Weiteren verdeutlichen die befragten MitarbeiterInnen in den Heimeinrichtungen (Wohngruppe/betreutes Wohnen), dass sich die Tätigkeitsbereiche Planung, Organisation und Verwaltung sowie das schriftliche Arbeiten in der Vergangenheit zu sehr zeitaufwändigen Aufgaben entwickelt haben, da Kinder und Jugendliche in einem immer kürzeren Zeitraum betreut werden müssen und sich der Verwaltungsaufwand durch Qualitätskontrollen und die Dokumentationspflicht erhöht hat.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine angemessene Beschreibung des beruflichen Handelns in den einzelnen Arbeitsbereichen der Hilfen zur Erziehung bisher fehlt und die einzelnen Aspekte, die das Handeln der Fachkräfte bestimmen, je nach Perspektive des Betrachters getrennt voneinander diskutiert werden. So zeigt sich in der Sekundäranalyse, dass die erforderlichen Kompetenzen der Fachkräfte mit Blick auf das aktuelle Ausbildungssystem und die aktuellen Ausbildungsinhalte entwickelt werden. Demgegenüber verdeutlichen die Institutionenporträts, dass die von den Fachkräften benannten Kompetenzprofile von institutionellen Strukturen geprägt sind. Das jeweilige organisatorische Setting der unterschiedlichen Einrichtungsformen führt dazu, dass die Fachkräfte immer auch unterschiedliche Kompetenzen für erforderlich halten. Nach der Ausbildung hat das »learning by doing« daher eine besondere Bedeutung.

(3) *Das Arbeitsfeld Kinder- und Jugendarbeit*

Der Versuch, Aufgaben-, Berufs- und Tätigkeitsprofile in der Kinder- und Jugendarbeit zu ermitteln, stößt bereits bei der Absteckung dieses Handlungsfeldes auf Barrieren. Diese Probleme, den Bereich der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit präzise und umfassend gleichermaßen begrifflich zu erschließen, ist zugleich ein Indiz für die starke Binnendifferenzierung dieses Arbeitsfeldes, dessen Profil durch plurale Trägerstrukturen, vielfältige Konzepte, Handlungsbereiche und Angebotsformen sowie einem breiten Methodenspektrum geprägt ist. Wird vor diesem Hintergrund zunächst das rechtliche *Gesamtanforderungsprofil* für die Arbeit in der Kinder- und Jugendarbeit herangezogen, dann haben JugendarbeiterInnen im Rahmen der Jugendförderung zu einem gelingenden Aufwachsen und zur erfolgreichen gesellschaftlichen – sozialen und kulturellen – Integration von Heranwachsenden beizutragen. Ihr sozialpädagogisches Mandat bezieht sich auf den Alltag, die Freizeit und die Bildung sowie Beratung und Hilfe bei Fragen und Problemen, Schutz und Prävention vor ge-

sellschaftlichen Risiken. Wesentliche Aufgaben sind die Bereitstellung bedürfnisorientierter Angebote mit Aufforderungscharakter in verschiedenen Bereichen, die den Interessen der Heranwachsenden entgegen kommen und Selbstorganisationsprozesse ermöglichen. Wesentliche Leitlinien der Arbeit mit den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind Freiwilligkeit, Selbstbestimmung und -verantwortung sowie Partizipation, auf deren Grundlage das soziale Engagement und die soziale Teilhabe der Heranwachsenden gefördert werden soll. Für das berufliche Handeln sind darüber hinaus die Übergänge zur Jugendsozialarbeit, aber auch zu den erzieherischen Hilfen von Bedeutung. Wesentlicher Bezugspunkt in der aktuellen Fachdebatte ist momentan der rechtlich verankerte, eigenständige Bildungsauftrag der Kinder- und Jugendarbeit.

Die Referenzanalyse des drittgrößten Teilarbeitsmarktes innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe dokumentiert für den Verlauf der 1990er-Jahre einen personellen Wachstumsprozess, der zu großen Teilen auf die Beschäftigungszuwächse in Ostdeutschland zurückzuführen ist. Allerdings basierte die expansive Entwicklung in den neuen Ländern zu großen Teilen auf arbeitsmarktpolitischen Sonderprogrammen im Rahmen des Zweiten Arbeitsmarktes. Im Unterschied zur Kinder- und Jugendhilfe im Ganzen handelte es sich im Jahr 1998 bei der westdeutschen Kinder- und Jugendarbeit um ein Arbeitsfeld mit nahezu ausgeglichenen Geschlechteranteilen. Demgegenüber bestand im Osten in punkto Gender Mainstreaming noch Handlungsbedarf. Differenzen zwischen den alten und den neuen Ländern ließen sich auch hinsichtlich des formalen Qualifikationsprofils nachweisen: Während im Westen – bei insgesamt heterogenerem Berufsgefüge als im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen – die Diplom-SozialarbeiterInnen/-pädagogInnen der Fachhochschulen die größte Einzelberufsgruppe bildeten, waren es im Osten die ErzieherInnen, obgleich auch hier ihr quantitativer Stellenwert im Personalspektrum nicht mit ihrer Bedeutung bei den Kindertageseinrichtungen zu vergleichen ist. Diese Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland wirkten sich u.a. in einem differierenden formalen Akademisierungs- und Professionalisierungsgrad aus.

Das Haupttätigkeitsgebiet war gegen Ende der 1990er-Jahre der Bereich der freizeitbezogenen offenen Jugendarbeit und -pflege, in dem bundesweit gut die Hälfte aller in diesem Handlungsfeld tätigen Personen beschäftigt war, und dem erst mit großem Abstand die kulturelle Jugendbildungsarbeit, die Kinder- und Jugenderholung sowie die mobile Jugendarbeit folgten. Charakteristisch für die Beschäftigungslage in der Kinder- und Jugendarbeit ist das heterogene Mitarbeitergefüge, dass sich aus den vollzeit- und teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen sowie den nebenberuflichen Kräften zusammensetzt und durch die PraktikantInnen unterschiedlicher Ausbildungsstätten, den MitarbeiterInnengruppen mit Sonderstatus (wie Zivildienstleistende oder TeilnehmerInnen von Freiwilligendiensten) und der großen Gruppe, der statistisch nicht erfassten ehrenamtlich Engagierten komplettiert wird. Unwägbarkeiten für den zukünftigen Beschäftigungsverlauf in der Kinder- und Jugendarbeit resultieren vor allem aus drei Ri-

sikofaktoren: Der hohen Arbeitsplatzunsicherheit, dem großen Anteil an Honorartätigkeiten sowie der zukünftigen Bedarfsentwicklung. Unter der Prämisse nur schwer zu schätzender, regional- und adressatInnenbezogenen, differenzierungsbedürftiger demographischer Vorhersagen wird in Westdeutschland zunächst noch mit einer Zunahme bei den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu rechnen sein, während in Ostdeutschland eher von einem Abwärtstrend auszugehen ist.

In der aktuellen Fachdebatte spielen Fragen des Selbstverständnisses und der Identität dieses Handlungsfeldes ebenso eine Rolle wie die Aufgaben und Anforderungen, die aus den verschiedenen gesellschaftlichen Transformationsprozessen für die Kinder- und Jugendarbeit erwachsen. In diesem Kontext werden u.a. Professionalisierungsanforderungen thematisiert. Ein einheitliches, allgemein akzeptiertes Berufsbild und übergreifendes Aufgabenverständnis für die Tätigkeit von JugendarbeiterInnen liegt in der fachöffentlichen und –wissenschaftlichen Auseinandersetzung jedoch nicht vor. Die verfügbaren Aufgabenbeschreibungen und Kompetenzprofile bewegen sich zudem angesichts der zersplitterten Fachdebatte, der begrenzten Forschungslage und der heterogenen Rahmen- und Handlungsbedingungen in der Jugendarbeitspraxis zusammengenommen auf höchst unsicherem Terrain.

Bezogen auf die konkreten Handlungsfelder wird innerhalb der fachöffentlichen und –wissenschaftlichen Auseinandersetzung häufig auf den Bereich der offenen Kinder- und Jugendarbeit verwiesen, in dem die beruflichen Anforderungen aufgrund des spezifischen institutionellen Kontextes, den schwierigen Alltags- und Arbeitsbedingungen sowie den zum Teil diffizilen pädagogischen Beziehungsgeflechten im Umgang mit speziellen Adressatengruppen als besonders hoch erscheinen. Einen zweiten Handlungsbereich und Strukturtyp innerhalb der Kinder- und Jugendarbeit stellt die Arbeit im Kontext der Jugendverbände dar, in dem das Miteinander freiwilliger und beruflicher Arbeit für die Gruppe der Hauptberuflichen (die mittlerweile in jedem zweiten Verband vertreten zu sein scheinen) sowie die verbandlichen Leitvorstellungen und Strukturprinzipien besondere berufliche Handlungsanforderungen im Bereich der Begleitung und Unterstützung ehrenamtlicher Arbeit nach sich ziehen.

Im Rahmen der Institutionenporträts wurden für einen kleinen Ausschnitt aus dem Teilgebiet der offenen Kinder- und Jugendarbeit exemplarisch Aufgaben und Kompetenzen für die Tätigkeit in Jugendzentren ermittelt. Bezogen auf das Aufgabenspektrum wurde – ebenso wie bei den Kindertageseinrichtungen – auf der Grundlage der Zeitverwendungsbögen in einen sozialpädagogischen Arbeitsbereich i.e.S., der sich auf die unmittelbare Tätigkeit mit den Kindern, Teens und Jugendlichen bezieht, und einen organisationsbezogenen beruflichen Handlungsbereich unterschieden. Wesentliche sozialpädagogische Tätigkeitskomplexe in den drei erfassten Jugendzentren bildeten: (1) die Bereitstellung freizeit- und situationsorientierter Aktivitäten und Angebote in der offenen Tür, (2) die Gestaltung kontinuierlicher Angebote und Programme, (3) die Entwicklung und Durchführung größerer Projekte, Veranstaltungen und Events, (4) die Gestaltung von Ferienfahrten und lokalen Ferienprogrammen, (5) die Interaktions-, Kommunikations- und Beziehungsarbeit, (6) die Unterstüt-

zung bei Fragen der Alltagsbewältigung und Beratung, (7) die Steuerung und Begleitung des Gruppenprozesses, (8) die Beobachtung, (9) die Betreuung, Beaufsichtigung und Gewährleistung der Sicherheit, (10) die Schuljugendarbeit, (11) die aufsuchende Jugendarbeit im Stadtteil sowie (12) die kriminalpräventive, cliquenorientierte Jugendarbeit. Bezogen auf die Organisationsarbeit erwiesen sich die folgenden beruflichen Handlungskomplexe von Bedeutung: (1) die Hintergrundarbeit, (2) die Konzeptionsentwicklung und Planung, (3) das Handlungsfeld Personal, Team und Reflexion, (4) die Informations- und Organisationsarbeit, (5) der Bereich der Fortbildung, (6) die Büroarbeit, Personal- und Finanzverwaltung, (7) die hauswirtschaftliche, haushalts- und haustechnikbezogene Arbeit, (8) die Zusammenarbeit mit dem Träger, (9) die Kooperations- und Vernetzungsarbeit, (10) die Öffentlichkeitsarbeit und Außendarstellung sowie (11) die Akquisition von Mitteln/Sponsoring.

Werden die verschiedenen Kompetenzen, die zur Bewältigung der einzelnen Aufgaben erforderlich sind, zusammengestellt, dann erscheinen für die MitarbeiterInnen, die unmittelbar in der sozialpädagogischen Arbeit mit den Kindern-, Teens- und Jugendlichen tätig sind, die folgenden Kompetenzbestände von übergeordneter Bedeutung:

- Flexibilität (hinsichtlich des gesamten Arbeitsbereichs, schwankender Besucherzahlen, unterschiedlicher Persönlichkeiten, Gruppierungen und Cliques, spontaner Interessen und verschiedener Bedürfnisse sowie unvorhersehbarer Situationen);
- Offenheit als vorbehaltloser und akzeptierender Zugang auf die BesucherInnen, die gekoppelt mit unterschiedlichen Teilkompetenzen (wie Empathie, Authentizität, Kongruenz etc.), die Fähigkeit zur Beziehungsarbeit begründet;
- Verlässlichkeit (im Sinne von Verbindlichkeit, Pünktlichkeit, Einhaltung von Absprachen, Verantwortungsbewusstsein ...) als personal-soziale Schlüsselqualifikationen zur Schaffung verbindlicher Angebotsstrukturen vor dem Hintergrund der gegebenen Personalausstattung (insbesondere mit Blick auf die Gruppe der Honorarkräfte);
- Kontakt-, Kommunikations-, Team- und Konfliktfähigkeit sowie Gesprächsführungskompetenz als Grundvoraussetzungen für die Arbeit mit den BesucherInnen und den KollegInnen;
- Angebots- und Vermittlungskompetenz (insbesondere bei der Gestaltung von Angeboten);
- Wahrnehmungs-, Deutungs- und Reflexionsfähigkeit.

Bezogen auf die Aufgaben und Tätigkeiten, die eher der Organisationsarbeit zugeordnet werden können und in großen Teilen auch die leitenden Funktionen betreffen, kommen die folgenden Kompetenzen hinzu:

- Kenntnisse im Bereich des Verwaltungs-, Personal-, Finanzierungs- und Rechnungswesens;

- Strukturierungs-, Steuerungs- und Organisationskompetenz;
- Kompetenzen im Bereich der Konzept- und Projektentwicklung;
- Planungskompetenzen;
- Kooperationsfähigkeit
- Kompetenzen im Bereich der Präsentation und Moderation,
- politisch-strategische Kompetenzen im Umgang mit Öffentlichkeit, Verwaltung und Medien.

Mit Blick auf die Frage des Kompetenzerwerbs für die Mitarbeit in der Kinder- und Jugendarbeit vermittelten die erfassten Einzelbeispiele einen Eindruck über die verschiedenen Stationen und Erfahrungsbereiche, die zur Aneignung beruflicher Kompetenzen beitragen. Neben Aus-, Fort- und Weiterbildung spielten vorberufliche Erfahrungen und informelle Lernprozesse im Ehrenamt sowie praktische Erfahrungen im Berufsalltag eine große Rolle. Die Befunde verdeutlichen aber auch die große Bedeutung der KollegInnen und des Teams für die Aneignung von Kenntnissen und Fähigkeiten, insbesondere auch für die Gruppe der Honorarkräfte. In diesem Zusammenhang wären weitergehende Studien erforderlich, in denen u.a. die Rolle dieser Mitarbeitergruppe im Gesamtkontext von Fachlichkeit in der Kinder- und Jugendarbeit sowohl mit Blick auf die zugrunde liegenden Motivationsstrukturen als auch bezogen auf die Dauer der Beschäftigung in ihrer Bedeutung für die Arbeit mit den Heranwachsenden näher untersucht wird. Als zukunftsrelevante Themen für ihre Einrichtung erachteten die befragten JugendarbeiterInnen u.a. die Einführung der offenen Ganztagsgrundschule in Nordrhein-Westfalen in ihren Konsequenzen für die Angebotsstrukturen, die personelle und finanzielle »Verarmung« der Kinder- und Jugendarbeit sowie die Arbeit an den Organisations- und Teamstrukturen.

Im Vergleich zum Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen wird deutlich, dass auf der Ebene der vielfältigen, von den Befragten benannten Teilkompetenzen auf den ersten Blick eine Reihe von Übereinstimmungen bestehen. So lassen sich viele der aufgeführten Kompetenzen beispielsweise dem personalsozialen Wissens- und Könnensdimensionen zuordnen. Bei näherer Betrachtung zeigt sich, wie sehr sich unterhalb dieser Etikettierungen die aufgaben-, organisations- und arbeitsplatzbezogenen Rahmungen im Bedeutungsgehalt der Kompetenzen wiederfinden (wie sich beispielsweise an Kompetenzanforderungen wie Flexibilität und Offenheit gut verdeutlichen lässt). Die ermittelten Kompetenzen sind darüber hinaus auch Ausdruck der Alltagserfahrungen der MitarbeiterInnen vor dem konkreten Hintergrund der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den Einrichtungen, aufgrund derer – wie beispielsweise in der Jugendarbeit – der Anforderung »Verlässlichkeit« vor dem Hintergrund wechselnder Honorarkräfte ein zentraler Platz eingeräumt wird.

Die Entwicklung des »idealen« Kompetenzprofils des/der JugendarbeiterIn steht bislang noch aus. Ansatzpunkte sieht beispielsweise Sturzenhecker (2001) mit Blick auf die Kernelemente der jugendarbeiterischen Handlungskompetenz in der Profilierung der Bereiche »der Gestaltung von Beziehung«, »der dialogische Deutung« und »der Förderung von Autonomie«. Sie sind s.E. zu ergänzen durch Planung, Reflexion und Analyse, Konzeptionsentwicklung (hinsichtlich

der Ziele und Arbeitsweisen), Evaluation und Revision sowie der Fähigkeit zur Weiterentwicklung der eigenen Institution. In anderen Veröffentlichungen wird insbesondere auf das methodische Repertoire zum Verständnis der Lebenswelten von Kindern und Jugendlichen hingewiesen (vgl. beispielsweise Deinet 2003).

(4) *Das Arbeitsfeld Jugendamt*

Für das Jugendamt zeigt die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik, dass ungefähr 6% des Gesamtpersonals der Kinder- und Jugendhilfe 1998 in den kommunalen Jugendämtern gearbeitet haben. Hierzu zählen sowohl die sozialpädagogischen Fachkräfte als auch die Verwaltungskräfte. In den adressatInnenbezogenen Tätigkeiten stellten die sozialpädagogisch ausgebildeten Fachkräfte jedoch die größte Berufsgruppe dar. Das Personal mit adressatInnenbezogenen Tätigkeiten weist im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern der Jugendhilfe einen deutlich höheren Anteil an Fachkräften auf, die auf Hochschulniveau ausgebildet sind. In den westdeutschen Ländern lag der Akademisierungsgrad bei etwas über 80%. In den ostdeutschen Ländern war diese Dominanz 1998 allerdings (noch) weit weniger ausgeprägt.

Die Ergebnisse für das Arbeitsfeld Jugendamt/ASD zeigen, dass den Aufgabenprofilen und Qualifikationsanforderungen in diesem Arbeitsfeld bisher relativ wenig Aufmerksamkeit geschenkt worden ist. Zwar finden sich formale Vorgaben zur Frage des Personals in § 72 SGB VIII, aber erforderliche Kernkompetenzen zur Bewältigung der Jugendamtsaufgaben sind bisher unzureichend definiert. Es liegen kaum Publikationen zu den Aufgabenprofilen und Qualifikationsanforderungen im Arbeitsbereich des Jugendamtes vor. Nur zu einzelnen Teilaufgaben der Fachkräfte, wie z.B. der Hilfeplanung, liegen umfangreiche Materialien vor. Einzelne Arbeitsplatzbeschreibungen zeigen, dass die Anforderungsprofile der Fachkräfte im Jugendamt, je nach Tätigkeitsbereich, stark variieren. Um die Tätigkeitsbereiche der im Jugendamt arbeitenden Fachkräfte einzuschränken, wurde der Arbeitsbereich des ASD sekundäranalytisch und empirisch näher untersucht. Bei der Suche nach theoretischen und empirischen Studien zu den »Aufgaben und Qualifikationsanforderungen im Arbeitsbereich des ASD« stößt man in erster Linie auf Veröffentlichungen, die hauptsächlich auf die im Achten Kinder- und Jugendbericht (1990) aufgestellten Strukturmaximen Prävention, Regionalisierung, Alltagsorientierung, Partizipation und Integration als Handlungsprinzipien verweisen. In der theoretischen Diskussion über die Aufgaben und Funktionen des ASD werden von diesen Handlungsprinzipien Anforderungen an die Fachkräfte abgeleitet, die das Ziel verfolgen, mehr Klarheit und Orientierung für das Handeln im ASD zu erlangen. Seit Ende der 1990er-Jahre ist zudem die Tendenz zu erkennen, dass sich auch MitarbeiterInnen an der Basis über ihren alltäglichen Arbeitsalltag äußern. Das Interesse am Wissen über die Aufgaben- und Kompetenzprofile der ASD-

Fachkräfte ist steigend. In der Literatur findet sich ein sehr komplexes Kompetenzprofil, welches zeigt, dass sehr fundierte Kenntnisse und umfangreiche Fähigkeiten zur Bewältigung der Aufgaben vorausgesetzt werden. Die Aufgaben- und Anforderungsprofile für die MitarbeiterInnen im ASD sind jedoch so heterogen, dass sie sich kaum bündeln lassen. Die vorhandenen »Kompetenzkategorien« sind abstrakt, weil sie sich an möglichen Anforderungssituationen und nicht an einer allgemeinen Berufslogik orientieren.

Die Ergebnisse der Institutionenporträts zeigen, dass sich aus der Sicht der befragten Fachkräfte das Aufgabenprofil des ASD in Zukunft verändern wird, weil sich der ASD durch die wirtschaftliche Situation und vermehrte Krisen in den Familien immer mehr zu einem »Krisendienst« entwickelt. Schon jetzt bemerken die Fachkräfte, dass ein zunehmend konfrontativeres Arbeiten und wirtschaftliches Denken erforderlich ist. Die befragten Fachkräfte sind der Meinung, dass sie ein Mischungsverhältnis sehr unterschiedlicher Kompetenzen zur Bewältigung ihrer alltäglichen Aufgaben benötigen. Die Liste dieser Kompetenzen ließe sich unendlich erweitern. Die Übergänge zwischen den genannten Alltagskompetenzen und den professionellen Kompetenzen sind fließend. Im Vergleich zu den anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe haben Verwaltungskennntnisse und juristische Kennntnisse in diesem Arbeitsfeld eine besondere Bedeutung.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass es aufgrund sehr unterschiedlicher Organisationsstrukturen und heterogener Aufgaben- und Anforderungsprofile schwierig ist, idealtypische Konstrukte von Tätigkeitsprofilen für den ASD zu erstellen. Ein einheitliches Berufsbild ist bisher nicht zu erkennen, obwohl die fachhochschulausgebildeten SozialpädagogInnen und SozialarbeiterInnen die eindeutig größte Berufsgruppe in diesem Arbeitsbereich darstellen. Die Ergebnisse der Sekundäranalyse zeigen, dass zurzeit ein Anforderungsprofil für den ASD diskutiert wird, indem »neue Anforderungen« in Bezug auf gesellschaftliche Veränderungsprozesse die größte Bedeutung haben. Dies führt dazu, dass durch jeden »modischen Diskurs« noch weitere Kompetenzen an die Fachkräfte formuliert werden können bzw. sich das Anforderungsprofil ständig verändert und erweitert. In den Institutionenporträts fällt jedoch auf, dass ähnlich wie in den anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe, zwei Kompetenzen besonders hervorgehoben werden: Kommunikation mit unterschiedlichen Partnern und Zeitmanagement. Zudem wird die Bedeutung fachlichen bzw. professionellen Wissens deutlich herausgestellt und spielt nicht wie z.B. im Arbeitsbereich der Hilfen zur Erziehung eine erstaunlich untergeordnete Rolle. Die vorliegenden Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Kompetenzprofile im engen Zusammenhang mit den jeweiligen Organisationsstrukturen stehen und es noch keinen tragfähigen Rahmen zum Verständnis der Logik (sozial)pädagogischen Handelns in diesem Arbeitsfeld gibt.

(5) Gesamtbilanz

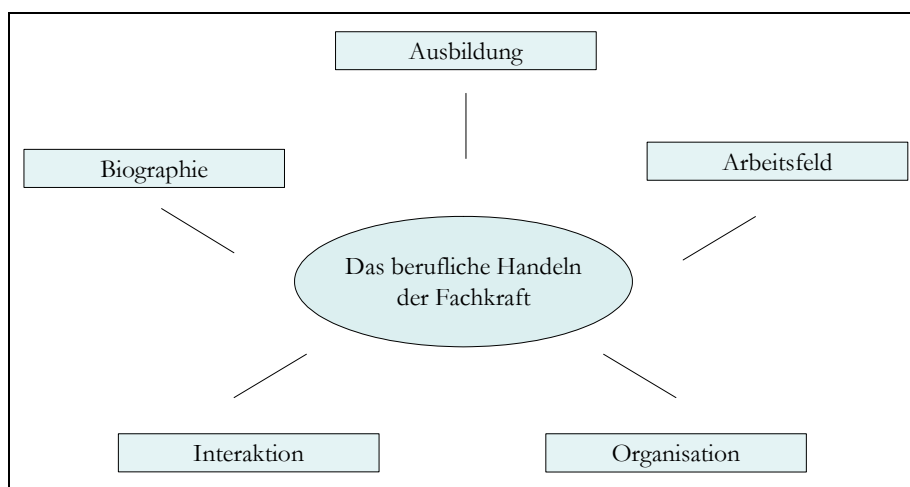
In der Auseinandersetzung mit der Forschungsfrage wurde über alle Handlungsfelder deutlich, wie wenig empirisch fundiertes Wissen zum beruflichen

Handeln der Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfepraxis vorliegt. Auch auf der Ausbildungsseite fehlt bislang eine systematische Vermessung der Qualifikationsprofile. Und schließlich wird ebenfalls das Passungsverhältnis zwischen Ausbildung und Beruf mit Blick auf die einzelnen Handlungsfelder nur unzureichend beleuchtet. Das – etwa in den Arbeitsfeldern der Kindertageseinrichtungen und der Kinder- und Jugendarbeit – in unterschiedlicher Weise thematisierte Theorie-Praxis-Problem hat dabei sowohl systemstrukturelle als auch akteursbezogene Aspekte, die sich im beruflichen Handeln der Fachkräfte spiegeln. In diesem Kontext lassen sich fünf Einflussebenen unterscheiden (vgl. auch Abb. 9.1):

- der allgemeine biografische Kontext einschließlich der vorberuflichen Erfahrungen (wie sie etwa im Kontext der Freiwilligen- oder Frauenarbeit erworben werden können) (1);
- die Ausbildung und die im Rahmen hierarchisch aufgebauter Qualifikationsprofile vermittelten Wissens- und Könnensbestände (2);
- das jeweilige Arbeitsfeldes mit seinen spezifischen Handlungsstrukturen und Mechanismen der beruflichen Sozialisation (3),
- die Organisation bzw. die organisatorische Rahmung des jeweiligen Arbeitsfeldes (4);
- die Interaktion zwischen handelnder Fachkraft und unterschiedlichen Akteursgruppen (5).

Vor diesem Hintergrund versteht sich der im Rahmen des einjährigen Forschungsauftrags erstellte Beitrag als erster Baustein, dem weitere Forschungsaktivitäten folgen müssen, um die Fachlichkeits- und Qualifizierungsfrage in der Kinder- und Jugendhilfe weiter mit Inhalt zu füllen.

Abb. 9.1: Einflussebenen auf das berufliche Handeln der sozialpädagogischen Fachkräfte



Quelle: Forschungsverbund DJI/Universität Dortmund (2004).

Die Auseinandersetzung mit den Professionalisierungsanforderungen und den hiermit korrespondierenden Berufsbildern in der Kinder- und Jugendhilfe erscheint nicht zuletzt mit Blick auf die Zukunft und dem sich hier abzeichnenden Handlungs- und Veränderungsbedarf unumgänglich. Hierbei steht derzeit die Bildungsfrage wohl in allen Arbeitsfeldern ganz oben auf der Tagesordnung. Die zu verzeichnenden gesellschaftlichen Differenzierungsprozesse erfordern darüber hinaus die Profilierung von Handlungs- und Kompetenzbereichen, die dieser Vielfalt analytisch-diagnostizierend, deutend und reflektierend hinsichtlich der Lebenswelten von Heranwachsenden Rechnung tragen.

