

BERUFSGRUPPEN IN DER WOHNBETREUUNG VON MENSCHEN MIT PSYCHISCHER ERKRANKUNG | Eine Analyse der Kostenrichtlinien von Trägern der Eingliederungshilfe

Marie Geisler; Christoph Walther

Zusammenfassung | Zu der Fragestellung, welche Berufsgruppen in der ambulanten Wohnbetreuung von Menschen mit psychischer Erkrankung eingesetzt werden können, wurden erstmals die Kostenrichtlinien bundesweit aller Träger der Eingliederungshilfen systematisch analysiert und ausgewertet. Im Ergebnis fällt eine 39 mögliche Berufe umfassende Berufsvielfalt in der Wohnbetreuung auf. Deren Legitimation beruht fast ausschließlich auf formalen Kriterien. Erst drei Kostenträger argumentieren inhaltlich und formulieren für die Tätigkeit notwendige Kompetenzen, die für alle Berufsgruppen zu gelten haben. Dieses Ergebnis wird im Zusammenhang mit dem ab 1.1.2020 geltenden § 97 SGB IX diskutiert.

Abstract | With a view towards the question of what professional groups can be employed in the field of assisted living for people with mental health problems, the cost guidelines of all bodies responsible for integration assistance in Germany have been systematically analysed and appraised for the first time. The results show a diversity of 39 possible professional groups whose legitimization is almost exclusively based on formal critieria. Only three bodies argue content-wise, expecting certain competencies from all professional groups. This result is discussed in connection with § 97 of Social Code Book IX, a section which has been valid since 1st January 2020.

Schlüsselwörter ► Experten

- Qualifikation ► Sozialgesetzbuch IX
- Bundesteilhabegesetz
- betreutes Wohnen

1 Ausgangssituation | Nach dem Bundesteilhabegesetz (BTHG), mit dem unter anderem die Eingliederungshilfe aus dem Sozialgesetzbuch (SGB) XII herausgenommen und in das SGB IX integriert wurde, wird seit dem 1.1.2020 im Rahmen der Sozialen Teilhabe für Menschen mit psychischer Erkrankung nicht mehr zwischen ambulant und stationär betreutem Wohnen unterschieden. Entscheidend ist nicht die Wohnform, sondern der individuelle Bedarf, der nötig ist, um ein Höchstmaß an selbstbestimmter und eigenverantwortlicher Lebensführung erreichen zu können (§ 113 SGB IX) – unabhängig davon, ob die Betroffenen einen Mietvertrag, einen Untermietvertrag, eigenes Wohneigentum oder einen Heimvertrag haben. Im Folgenden werden alle Tätigkeiten, die diesem Ziel dienen, zusammenfassend als „Wohnbetreuung“ bezeichnet.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft überörtlicher Träger der Sozialhilfe (BAGÜS) weist in ihrer Statistik derzeit noch die Wohnformen aus. Danach bekamen 216.593 Menschen mit psychischer Erkrankung am 31.12.2018 in ambulanten oder stationären Wohnformen und Wohnen in Gastfamilien, Leistungen der Eingliederungshilfe. Unter Berücksichtigung von einigen Selbstzählenden und wenigen jungen Erwachsenen, die nach SGB VIII eine Finanzierung bekommen, kann man davon ausgehen, dass Ende 2018 rund 217.000 Menschen mit psychischer Erkrankung in Deutschland Wohnbetreuung bekommen haben, davon ca. 150.000 Menschen im ambulant gestalteten Setting (BAGÜS 2020).

Keine Zahlen hingegen gibt es zu der Frage, welche Berufsgruppen in welchem Umfang die Wohnbetreuung tatsächlich durchführen. Die einer Bestandsaufnahme vorgeschaltete Frage ist, wer darf in Deutschland „Wohnbetreuung“ durchführen. Ein Blick in die Kostenrichtlinien der Träger der Eingliederungshilfen zeigt, welche Berufsgruppen zugelassen und damit in der Folge dem Leistungserbringenden über Personalkosten auch refinanziert werden. Deutschlandweit sind die Vorgaben für den Einsatz der verschiedenen Berufsgruppen in der Wohnbetreuung bei den jeweiligen Kostenträgern der Eingliederungshilfen sehr unterschiedlich. Diese unter Praktiker:innen bekannte Heterogenität in den Vorgaben wurde im Rahmen einer Bachelor-Arbeit an der Technischen Hochschule Nürnberg, Fakultät Sozialwissenschaften, erstmals systematisch erhoben und aufbereitet (Geisler 2020).

Wissenschaftliche Studien zur Frage der Berufsgruppenverteilung und ihrer Begründung im Bereich der Eingliederungshilfe für Menschen mit psychischer Erkrankung liegen nach unserem Erkenntnisstand bis dato nicht vor. Um die Bachelorarbeit und Recherche in einem zeitlichen und inhaltlichen überschaubaren Rahmen zu halten, bezog sich die systematische Recherche ausschließlich auf die Regelungen in der ambulanten Wohnbetreuung.

2 Methodisches Vorgehen | Über die insgesamt 23 überörtlichen Sozialhilfeträger in Deutschland wurde der Zugang zu den jeweils dort gültigen Kostenrichtlinien in der ambulanten Wohnbetreuung gesucht. In der Regel finden sich diese Richtlinien als Teil von getroffenen Leistungsvereinbarungen oder Rahmenverträgen mit den Leistungserbringenden. Konnte nicht auf solche Richtlinien zurückgegriffen werden, basierten die einschlägigen Auskünfte über die angewandten Richtlinien auf Telefon- und E-Mail-Kontakt mit den entsprechenden Leistungserbringenden. Diese Unterlagen können über die Autor:innen eingesehen werden. Die Kostenrichtlinien und Informationen wurden dann auf drei Fragestellungen hin durchgelesen und ausgewertet:

1. Welche Berufsgruppen oder Qualifikationsabschlüsse werden aufgeführt?
2. Gibt es Regelungen zwischen diesen Berufsgruppen und wenn ja, welche (zum Beispiel Einteilung in Fach- und Hilfskräfte, Quotenregelungen)?
3. Werden Begründungen für die aufgeführten Berufsgruppen (Frage 1) und deren Regelung untereinander (Frage 2) gegeben und wenn ja, welche?

Der Zugang zu den Kostenrichtlinien gestaltete sich nicht einfach. In einigen Bundesländern sind die örtlichen Sozialhilfeträger für Wohnbetreuung zuständig. Das erhöhte die Diversität der Richtlinien. In diesen Fällen wurde (wenn vorhanden) auf übergeordnete landesweite Verträge (Baden-Württemberg) oder beispielhaft auf kommunale Regelungen Bezug genommen, die nach der dortigen Einschätzung als stellvertretend für andere Kommunen gelten können (Brandenburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein). Zudem wird gerade in einigen Bundesländern durch das BTHG die Zuständigkeit der Kostenträger neu gestaltet und entsprechende Kostenrichtlinien müssen erst noch erarbeitet werden (Rheinland-Pfalz, Thüringen, Berlin, Bremen). In diesen Fällen wurde auf die im Mai 2020 gültigen Richtlinien zurückgegriffen.

Lediglich Sachsen-Anhalt hat seit dem 1.1.2020 eine neue Musterleistungsvereinbarung, ebenso der Bezirk Schwaben und der Landschaftsverband Westfalen-Lippe. Im Ergebnis lagen für alle Bundesländer die einschlägigen Kostenrichtlinien beziehungsweise Informationen vor.

3 Ergebnisse | 3-1 Zulassung von Berufsgruppen oder Qualifikationsabschlüssen | Insgesamt wurden in den Kostenrichtlinien, Rahmenverträgen und anderweitigen Auskünften 39 Berufsgruppen und Abschlüsse und vier sonstige Qualifikationen, die für die Tätigkeit in der Wohnbetreuung von Menschen mit einer psychischen Erkrankung qualifiziert sind, namentlich genannt. Diese Berufsgruppen reichen von Sozialpädagog:innen beziehungsweise Sozialarbeiter:innen über Krankenpflegekräfte bis hin zu Ergotherapeut:innen, Psycholog:innen, Altenpflegekräften, Sozial- oder Diätassistent:innen. Mit „sonstigen Qualifikationen“ sind Genesungsbegleiter:innen, Ehrenamtliche oder Studierende gemeint.

Die Art der Darstellung ist sehr unterschiedlich. Sie kann eine umfangreiche detaillierte Auflistung von Studienabschlüssen (zum Beispiel Bezirk Oberbayern) sein oder eine beispielhafte Aufzählung weniger Berufsgruppen mit dem Zusatz „oder vergleichbare beziehungsweise gleichwertige Abschlüsse“ (zum Beispiel Kommunaler Sozialverband Sachsen). Die Berufsbezeichnungen werden uneinheitlich gebraucht. So wird zwischen Sozialpädagogen:innen und Sozialarbeiter:innen unterschieden. Für Krankenpflegekräfte werden fünf verschiedene Bezeichnungen verwendet, die Kinderkrankenpflegekräfte sind dort noch nicht mitgerechnet.

Die Berufsgruppe der Sozialpädagog:innen und Sozialarbeiter:innen wurde am häufigsten als qualifiziertes Personal genannt, mit 22 Nennungen der insgesamt 23 befragten Stellen. Lediglich in Baden-Württemberg wurden sie nicht explizit erwähnt, da man hier nur allgemeine Informationen zur künftigen Handhabung der personellen Ausstattung im Arbeitsfeld geben konnte. Wobei davon auszugehen ist, dass auch hier Sozialarbeiter:innen als qualifiziert eingestuft werden. Des Weiteren zählen Heilerziehungspfleger:innen (16 Nennungen), Erzieher:innen (14) und Ergotherapeut:innen (9) zu den am häufigsten genannten Berufsgruppen. Außerdem nehmen die Berufe aus dem Pflegewesen einen erheblichen

Anteil der genannten Berufsgruppen ein. Neben Krankenpflegekräften (6), Krankenpflegekräften für Psychiatrie (8), Pflegefachkräften (4) und Altenpflegekräften (3) wurden auch diverse andere Berufe aus dem pflegerischen Bereich genannt. 25 Berufe werden bei lediglich maximal zwei Kostenträgern genannt (zum Beispiel Theolog:innen, Arbeitstherapeut:innen). Fachkräfte der Sozialen Arbeit gelten damit bei allen Kostenträgern als qualifiziertes Personal, bei mindestens der Hälfte ebenso Heilerziehungspfleger:innen, Erzieher:innen und Pflegekräfte. Manche Kostenträger lassen nach Absprache Ausnahmen von den Berufsgruppen laut den Richtlinien zu (zum Beispiel Sachsen-Anhalt, Bezirk Oberpfalz, Niedersachsen).

Bei manchen der Kostenträger erwartet man neben einem speziellen Berufsabschluss auch Berufserfahrung oder Zusatzqualifikationen. Die Anforderungen sind dabei sehr heterogen und teilweise berufsspezifisch. Sozialarbeiter:innen müssen zum Beispiel beim Bezirk Niederbayern ein Jahr allgemeine Berufserfahrung mitbringen und alle Fachkräfte benötigen milieu- und soziotherapeutisches Wissen sowie sozialarbeiterisches und psychiatrisches Fachwissen. Der Bezirk Schwaben erwartet bei den Krankenpflegekräften drei Jahre Berufserfahrung in einer psychiatrischen Klinik, bei den anderen Berufsgruppen zwei Jahre Berufserfahrung in der Arbeit mit Menschen mit psychischer Erkrankung. Der Bezirk Unterfranken erwartet wie auch Rheinland-Pfalz von allen Berufsgruppen Erfahrungen in der Arbeit mit der Klientel. Schleswig-Holstein fordert von allen Berufsgruppen suchtspezifische Zusatzqualifikationen und speziell bei Ergotherapeuten:innen und Pädagogen:innen eine sozialpsychiatrische Zusatzqualifikation, die auch nachträglich noch erworben werden kann. In Berlin gilt eine Quotenregelung: 50 Prozent der Mitarbeiter:innen im Team müssen demnach mindestens drei Jahre Berufserfahrung im psychiatrischen Arbeitsfeld haben. Im Bezirk Oberpfalz wiederum können Pädagog:innen, Absolvent:innen von Studiengängen, die mit der Sozialen Arbeit vergleichbar sind, und Erzieher:innen mit langjähriger einschlägiger Berufserfahrung und entsprechend fachlichen Fortbildungsmaßnahmen erst auf Antrag als Fachkraft zugelassen werden.

3-2 Regelungen zwischen den Berufsgruppen | Die bestehenden Richtlinien wurden darauf geprüft, ob sie ein Verhältnis zwischen den Berufsgruppen definieren. Erwartet wurden eine Unterschei-

dung zwischen Fach- und Hilfskräften, eine durch Quoten regulierte Zusammensetzung des Personals oder sonstige Regelungen.

In 16 der 23 eingeholten Informationen zur personellen Gestaltung findet eine begriffliche oder inhaltliche Unterscheidung statt, beispielsweise als Abgrenzung zwischen Fach- und Hilfskräften beziehungsweise angelernten oder sonstigen Kräften (zum Beispiel die Bezirke Oberfranken und Oberpfalz), oder zwischen qualifizierter und unterstützender Assistenz (zum Beispiel der Landschaftsverband Westfalen-Lippe).

Inhaltlich ist das Verständnis einer Hilfskraft manchmal gar nicht näher definiert (Bremen), dagegen macht man die Funktion der Hilfskräfte bei fünf Kostenträgern (Bezirk Schwaben, Landeswohlfahrtsverband Hessen, Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Landschaftsverband Rheinland und in Sachsen) an deren Aufgabenbereich fest. Laut den entsprechenden Regelungen, die teilweise im Wortlaut identisch formuliert sind, leisten Hilfskräfte Unterstützungsleistungen im hauswirtschaftlichen, lebenspraktischen und/oder handwerklichen Bereich und/oder in der Freizeitgestaltung der Klient:innen. Am häufigsten werden als Hilfskräfte Erzieher:innen, Hauswirtschaftskräfte, Genesungsbegleiter:innen oder Ehrenamtliche genannt.

Sieben der 23 Kostenträger nehmen in ihren Regelungen zum Personal eine solche Unterscheidung nicht vor (Bezirk Oberbayern, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein, Thüringen). Hier werden entweder ausdrücklich nur Fachkräfte zugelassen oder der Einsatz von Hilfskräften oder sonstigem Personal wird nicht explizit erwähnt. Allgemein sind die drei am häufigsten genannten Berufsgruppen generell auch die Berufsgruppen, die am häufigsten als Fachkräfte eingeordnet werden. Dabei handelt es sich um Fachkräfte der Sozialen Arbeit, die Heilerziehungspfleger:innen und die Erzieher:innen. Diese Zuordnung geschieht jedoch nicht bundeseinheitlich. Zwei beziehungsweise drei Kostenträger stufen die Heilerziehungspfleger:innen (Bezirk Mittelfranken, Baden-Württemberg) und Erzieher:innen (Bezirke Oberfranken, Mittelfranken und Oberpfalz) dagegen als Hilfskräfte ein. Auch andere Berufsgruppen fallen durch gegensätzliche Regelungen auf. Während beispielsweise Altenpflegekräfte in Sachsen-Anhalt als Fach-

kräfte gelten, können sie im Nachbarbundesland Sachsen nur bei entsprechender Zusatzqualifikationen und erst auf Antrag als Fachkräfte anerkannt werden. Beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe und beim Bezirk Schwaben gelten sie sogar ausdrücklich als ungeeignet für die Stelle einer Fachkraft beziehungsweise einer qualifizierten Assistenzkraft.

Die bloße Nennung der Berufsgruppen in den Personalrichtlinien sagt allerdings nicht zwangsläufig etwas darüber aus, wie groß deren Anteil am Personal in der Praxis ist. Hier könnten regulierende Quoten relevant werden. Elf Regelungen enthalten Angaben zu bestimmten Quoten bei der Personalzumessung. Die Quoten reichen von mindestens 30 Prozent Fachpersonal (Landschaftsverband Westfalen-Lippe oder Rheinland) bis mindestens 90 Prozent (Hamburg). Selbst der Bezirk Oberbayern, der keine Unterscheidung zwischen Fach- und Hilfskräften vornimmt, formuliert eine Quote. Laut dem entsprechenden Anforderungsprofil können hier auch Berufsgruppen beschäftigt werden, die in der Aufzählung nicht explizit vorkommen. Doch der Mindestanteil für Mitarbeitende mit einem Studienabschluss ist dann auf 50 Prozent festgelegt. Die rechnerische durchschnittliche Mindest-Fachkraftquote liegt bei den zehn Richtlinien, die sowohl Fach- als auch Hilfskräfte vorsehen, bei rund 68 Prozent. Aus diesen Angaben lässt sich aber auch nur begrenzt ableiten, welche Berufsgruppen tatsächlich eingesetzt werden, denn mancherorts sind immer auch individuelle Abweichungen in Absprache mit den Kostenträgern möglich.

In zwölf der 23 Kostenrichtlinien werden keine Quoten im Verhältnis von Fach- zu Hilfskräften angegeben, zum Teil, weil diese Unterscheidung gar nicht vorgenommen wird (zum Beispiel Niedersachsen, Saarland, Schleswig-Holstein) oder die Unterscheidung keine Quote nach sich zieht (zum Beispiel Bezirke Niederbayern, Schwaben, Unterfranken).

3-3 Inhaltliche Begründungen | Der letzte Aspekt des Vergleichs befasste sich mit inhaltlichen Begründungen für den Einsatz unterschiedlicher Berufsgruppen beziehungsweise Berufsqualifikationen und deren Quotierungen.

In fünf der 23 Kostenrichtlinien beziehungsweise sonstigen Informationen zur Personalzusammensetzung sind keinerlei inhaltliche Begründungen enthal-

ten. Bei zehn Kostenträgern werden allgemeine Begründungen aufgeführt. Bei den Kostenträgern der Eingliederungshilfe in Oberfranken, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern und Bremen bezieht man sich etwa lediglich allgemein auf die individuellen Bedarfe der Klient:innen, auf geclusterte Hilfebedarfsgruppen und auf die Leistungstypen und Konzeptionen der Dienste, die bei der Personalgestaltung mit zu berücksichtigen sind und damit die Notwendigkeit verschiedener Berufsgruppen im Einsatz begründen sollen.

In acht Fällen hingegen wird fachlich differenzierter begründet. In der Rahmenleistungsvereinbarung bei den Bezirken Oberpfalz und Mittelfranken argumentiert man bei dem Einsatz von Sozialarbeiter:innen mit der „sozialpädagogischen Beziehungsarbeit“ als wesentlichem Aspekt der Arbeit. Bei den Bezirken Niederbayern und Mittelfranken, in Baden-Württemberg, Brandenburg und in Berlin geht man auf die vielfältigen Anforderungen ein, die sich bei der Leistungserbringung für die Mitarbeitenden ergeben und betont deshalb die Bedeutung von Diversität bei den Fähigkeiten, beim notwendigen Fachwissen und bei einem entsprechenden Methodenrepertoire. In Hamburg wird darauf hingewiesen, dass die Erbringung der Komplexleistungen in der ambulanten Sozialpsychiatrie im Zusammenwirken verschiedener Berufsgruppen erfolgen soll.

Die Art und Weise, wie beim Bezirk Oberbayern die Zusammensetzung des geeigneten Personals begründet wird, ist im Vergleich zu allen anderen Kostenträgern mit Abstand am ausführlichsten und differenziertesten. Hier wird sich nicht nur an den Methoden und Aufgaben der jeweiligen Berufsgruppen orientiert, sondern eine umfangreiche Kompetenzmatrix definiert (Bezirk Oberbayern o.J., S. 7 f.). Diese hält berufsgruppenunabhängig zum einen diejenigen Kompetenzen fest, die zur Leistungserbringung notwendig sind, und zum anderen, wie stark diese einzelnen Kompetenzen bei den Fachkräften ausgeprägt sein müssen. Als Kompetenzen werden genannt: pharmakologisches und psychotherapeutisches Grundwissen, Grundlagenwissen in grundlegenden Rechtsgebieten, im Umgang mit EDV-basierten Anwendungen, in der Öffentlichkeitsarbeit, im Qualitäts- und Beschwerdemanagement, in der Gestaltung von Organisationsprozessen, vertieftes sozialpsychiatrisches, psychiatrisches und suchtspezifisches Fachwissen, vertiefte Kenntnisse zu wissenschaftlich

fundierten Methoden der Sozialen Arbeit, zu milieutherapeutischen Arbeiten, zum Sozialrecht und rechtlichen Ansprüchen im Bereich der Eingliederungshilfe und Rehabilitation, zur Netzwerkarbeit und zum Schnittstellenmanagement. Weiter werden soziale Kompetenzen genannt, welche besonders ausgeprägt sein sollten. Hierzu zählen eine wertschätzende Kommunikation, Empathiefähigkeit, Selbstreflexion und Kritikfähigkeit, Kooperations- und Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Lösungsorientierung, Flexibilität, Toleranz und interkulturelle Kompetenzen (ebd.). Grund für diese Herangehensweise in den Richtlinien beim Bezirk Oberbayern ist vor allem die noch immer zunehmende Ausdifferenzierung möglicher Studien- und Ausbildungsabschlüsse sowie die nötige Flexibilisierung und Individualisierung der Unterstützungsleistungen im Zuge des Bundesteilhabegesetzes (ebd., S. 1 und S. 6).

4 Diskussion der Ergebnisse | Allgemein ist bei der Einordnung der Erkenntnisse zu beachten, dass hier nicht das tatsächlich eingesetzte Personal in der Praxis der Wohnbetreuung untersucht wurde. Gegenstand waren die formellen Vorgaben bei den Kostenträgern. Die Vielzahl der einsetzbaren Berufsgruppen im ambulant betreuten Wohnen und die Heterogenität in den Regelungen wird beim etwas mühsamen Lesen der Ergebnisse offenkundig und spiegelt auf detaillierte Weise das Phänomen der Berufsvielfalt in der Wohnbetreuung von Menschen mit psychischer Erkrankung wider. Es gibt keine spezielle Berufsausbildung für Wohnbetreuung. Die Kostenträger der Eingliederungshilfe trauen bundesweit grundsätzlich 39 Berufsgruppen diese Tätigkeit zu. Doch lediglich eine Berufsgruppe, die Fachkräfte der Sozialen Arbeit, wird von allen Kostenträgern genannt beziehungsweise anerkannt.

Bei den Begründungen für den Einsatz verschiedener Berufsgruppen beziehungsweise der Quotierungen fällt auf, dass über 75 Prozent der Kostenträger (18 von 23) dies mit der Individualisierung der Bedarfe und der Vielfältigkeit der Anforderungen begründen, die eine Multiprofessionalität notwendig macht. In der konkreten Beziehungsarbeit mit Menschen mit psychischer Erkrankung ist die grundsätzlich im Team einer Einrichtung vorhandene Multiprofessionalität jedoch häufig nicht umsetzbar. So arbeiten zwar viele Leistungserbringende mit einem Team unterschiedlicher Berufsgruppen, durch das Bezugsbetreuer-Sys-

tem erhält der Klient beziehungsweise die Klientin schwerpunktmäßig aber nur von einem oder einer Mitarbeitenden aus dem Team die Betreuung. Auch Soloselbständige, die Wohnbetreuung im Rahmen von persönlichem Budget durchführen, können Multiprofessionalität nicht anbieten.

In den Kostenrichtlinien dominiert die Aufzählung von Berufsabschlüssen, die Formulierung notwendiger Fachkompetenzen spielt (noch) eine untergeordnete Rolle. Wer einen entsprechenden Berufsabschluss hat und Wohnbetreuung machen „darf“, bei dem wird offensichtlich unterstellt, dies auch zu „können“. Wenn die untersuchten Richtlinien Fachkompetenz sichern wollen, werden typischerweise folgende Bedingungen aufgeführt:

- ▲ die Unterscheidung von Hilfs- und Fachkräften,
- ▲ deren Quotierung in einem Team,
- ▲ die Anforderung von Berufserfahrung im sozial-psychiatrischen Bereich oder
- ▲ entsprechend einschlägige Zusatzqualifikationen.

Damit stehen eher wieder formale Kriterien im Fokus. Die Anforderungen variieren nicht nur unter den Kostenträgern erheblich, sondern sind zum Teil auch nicht berufseinheitlich geregelt, was beispielsweise bei den Heilerziehungspfleger:innen, Erzieher:innen oder Altenpflegekräften aufgezeigt werden konnte.

Die Untersuchung zeigt zudem, dass inhaltliche Kriterien in Form von notwendigen Kompetenzen für alle Berufsgruppen lediglich von Schleswig-Holstein und den Bezirken Niederbayern und Oberbayern formuliert werden. Schleswig-Holstein fordert sucht-spezifische Zusatzqualifikationen, der Bezirk Niederbayern milieu- und soziotherapeutisches Wissen sowie sozialarbeiterisches und psychiatrisches Fachwissen und der Bezirk Oberbayern oben genannte Kompetenzen.

Mit der Integration der Eingliederungshilfe in das SGB IX sieht das Gesetz seit dem 1.1.2020 einen berufsübergreifenden Grundkanon von Kompetenzen vor, den zukünftig Fachkräfte für die Durchführung der Aufgaben der Eingliederungshilfe haben sollen und damit auch für die Wohnbetreuung. Dies ist im § 97 SGB IX geregelt. Neben einer „ihren Aufgaben entsprechenden Ausbildung“ sollen die Fachkräfte „umfassende Kenntnisse“ im Sozial- und Verwaltungs-

recht, über den Personenkreis der Menschen mit Behinderung, über Teilhabebedarfe und TeilhabebARRIEREN, über den Sozialraum und dessen Möglichkeiten zur Durchführung von Leistungen der Eingliederungshilfe verfügen, sowie die Fähigkeit haben, mit allen Beteiligten kommunizieren zu können. Diese Liste ist nicht als abschließende Aufzählung aufzufassen. Wenn Mitarbeitende diese Voraussetzungen nicht oder nur zum Teil erfüllen, „ist ihnen Gelegenheit zur Fortbildung und zum Austausch mit Menschen mit Behinderung zu geben“ (§ 97, Satz 3 SGB IX). Wie umfänglich die Fortbildung und wie der konkrete Austausch gestaltet sein soll, wird im Gesetz nicht näher ausgeführt.

An dieser Liste besticht, dass sie nicht formale Kriterien nennt, sondern inhaltlich Wissensbestände und Kompetenzen formuliert und sich weitgehend deckt mit in der Fachliteratur bereits vorgeschlagenen Kernkompetenzen in der Wohnbetreuung (Walther 2020) oder durchaus anschlussfähig ist mit der oben erwähnten Kompetenzmatrix des Bezirks Oberbayern. Diese Regelung im SGB IX könnte eine Orientierung in die derzeitige Heterogenität der Regelungen im Personalbereich in der Wohnbetreuung bringen, denn sie gilt für alle Kostenträger der Eingliederungshilfe und alle Fachkräfte einheitlich, gleichzeitig ist sie als offene Liste von Kompetenzen im Einzelfall aber auch erweiterbar. Eine Erweiterung wäre zum Beispiel, den Einbezug der Erfahrungskompetenz von Genesungsbegleiter:innen zu fordern, damit ihre Expertise im Peer-Counseling einen angemessenen Stellenwert in der Wohnbetreuung erhält und mitfinanziert wird.

Im Zuge der Umsetzung des BTHGs wird sich noch herausbilden müssen, von wem „qualifizierte Assistenz“ (§ 78 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX) und von wem nicht-qualifizierte Assistenz (§ 78 Abs. 2 Nr. 1 SGB IX) durchgeführt werden kann. Unter Umständen wird dies entlang verschiedener Berufsgruppen geschehen. Bei dem Zusammenspiel von Berufsgruppen und Kernkompetenzen sind grundsätzlich zwei Modelle denkbar. Entweder werden verschiedene Berufsgruppen als Fachkräfte anerkannt, die dann je nach Ausbildungsgang eine Fort- und Weiterbildung zu absolvieren haben, die sich an den berufsgruppenunabhängigen Kompetenzen nach § 97 SGB IX orientiert (bottom-up). Oder diese Kompetenzen setzen – ähnlich den Regelungen in Oberbayern – die Maßstäbe für die Anerkennung von Berufsgruppen als Fachkraft im Sinne des

Gesetzes (top-down). Bei beiden Varianten kommen Fort- und Weiterbildungen eine zentrale Rolle zu, um die geforderten Kompetenzen nachträglich zu erwerben, falls man sie nicht schon durch die Erstqualifikation mitbringt. Solche standardisierten Fort- und Weiterbildungen könnten zum Beispiel die Deutsche Gesellschaft für Soziale Psychiatrie (DGSP) oder die Bildungswerke der Wohlfahrtsverbände anbieten.

Wechselt man die Perspektive zu den Ausbildungsstätten, zumindest zu denen der drei am häufigsten genannten Berufsgruppen (Sozialarbeiter:innen, Heilerziehungspfleger:innen, Erzieher:innen), muss hier jeweils geprüft werden, ob entsprechend notwendige Lehrinhalte tatsächlich Bestandteil der Ausbildung sind. Ein Blick in die Modulhandbücher für die Bachelorstudiengänge Soziale Arbeit zeigt – wie im § 97 SGB IX gefordert –, dass das Studium generell Rechts- und Verwaltungswissen umfasst, Inklusions- und Exklusionsprozesse thematisiert, Sozialraumverständnis, Organisations- und Strukturwissen sowie Kompetenzen in Kommunikation und Gesprächsführung vermittelt und bei entsprechender Schwerpunktsetzung der Umgang mit Menschen mit Behinderung ermöglicht wird. Vermutlich werden in den Ausbildungscurricula der Fachschulen für Heilerziehungspflege und Fachakademien für Erzieher:innen ausbildung Diskussionen über Lehrpläne und deren Überarbeitung notwendig sein. Es stellt sich allgemein die Frage, inwieweit die einzelnen Ausbildungsgänge sich in ihren Lehrplänen auf die zentrale Stellung von Wohnbetreuung im Arbeitsfeld Sozialpsychiatrie bereits eingestellt haben (Walther 2020). Zwar kann man auch auf die Möglichkeit des „training-on-the-job“ setzen. Das bedeutet, dass sich neu eingestellte Mitarbeiter:innen in der engen Begleitung eines berufserfahrenen Teammitglieds im Laufe zunehmender Berufserfahrung die notwendigen Kompetenzen aneignen. Der § 97 Satz 3 SGB IX lässt das auch zu, denn fehlende Kenntnisse bei der Einstellung sind durch Fortbildung und im konkreten Umgang mit Menschen mit Behinderung ausgleichbar. Diesen Weg zu wählen, hieße aber eine gesetzliche Ausnahmemöglichkeit zur Regel zu machen.

Noch ein Hinweis zum Schluss: Die Erkenntnisse und Schlussfolgerungen der Untersuchung sind in ihrem zeitlichen Kontext zu sehen. Die Erhebung wurde genau vor der Neuordnung der Eingliederungshilfe durchgeführt. Sie setzt damit einen potentiellen

Referenzpunkt für eine spätere Untersuchung nach komplett erfolgter Umstellung, um dann die möglicherweise eingetretenen Veränderungen im Einsatz der Berufsgruppen, deren Legitimation und der benötigten Kompetenzen nachzeichnen zu können.

Marie Geisler, B. A. Soziale Arbeit, ist in einer heilpädagogischen Tagesstätte im Martin-Luther-Haus (Kinder- und Jugendhilfeverbund) der Stadtmission Nürnberg tätig. E-Mail: marie.geisler@stadtmission-nuernberg.de

Professor Dr. Christoph Walther, lehrt an der Fakultät Sozialwissenschaften der TH Nürnberg. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Sozialpsychiatrie, Genesungsbegleitung, Beratung, Supervision. Er ist Studiengangsleiter im Weiterbildungsmaster Beratung und Coaching. E-Mail: Christoph.walther@th-nuernberg.de

Dieser Beitrag wurde im Rahmen einer double-blind Peer Review begutachtet und am 15.4.2021 zur Veröffentlichung angenommen.

Literatur

BAGüS – Bundesarbeitsgemeinschaft überörtlicher Sozialhilfeträger: Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2020. Berichtsjahr 2018. In: https://www.lwl.org/spur-download/bag/Endbericht%202018_final.pdf (veröffentlicht 2020; abgerufen am 6.2.2021)

Bezirk Oberbayern: Anforderungsprofile für die Produkte: Ambulant betreutes Einzelwohnen (BEW) und therapeutische Wohngemeinschaften (TWG) für Menschen mit seelischer Behinderung. Ohne öffentlich zugänglichen Link, einsehbar bei der Autorin. o.J.

Geisler, Marie: Die Berufsvielfalt im Betreuten Wohnen für psychisch kranke Menschen – Regelungen der überörtlichen Sozialhilfeträger im deutschlandweiten Vergleich. Unveröffentlichte Bachelorarbeit an der TH Nürnberg, Fakultät Sozialwissenschaften. Nürnberg 2020

Walther, Christoph: Kernkompetenzen, um Menschen zu einer selbstbestimmten Lebensführung zu befähigen. In: Rosemann, Matthias; Konrad, Michael (Hrsg.): Selbstbestimmtes Wohnen kompakt. Köln 2020, S. 207-217

NOTUNTERKÜNFTE IN AUSTRALIEN | Ersterhebung zur Qualifikation der Mitarbeiter:innen

Malgorzata D. Michling; Ines Zuchowski; Debra Miles; Janusz Surzykiewicz

Zusammenfassung | Die Betreuung von Menschen in Wohnungslosennotunterkünften steht in einem engen Zusammenhang mit angemessenen, erforderlichen Qualifikationen der Mitarbeiter:innen. Der Qualifizierungsbedarf ist aber nicht ausreichend in der Literatur und im Obdachlosenhilfesystem differenziert. Um die Qualifikation genauer zu charakterisieren, wurden Erkenntnisse über die Qualifizierung von Mitarbeiter:innen in australischen Notunterkünften im Rahmen einer explorativen qualitativen Forschungsarbeit zusammengetragen.

Abstract | The care work for people in emergency homeless shelters is closely related to adequate, necessary qualifications of the staff. However, the need for qualifications is not sufficiently differentiated in the literature and in the homeless assistance system. In order to characterise the qualification more precisely, findings on the qualification of staff in Australian emergency shelters were gathered in an exploratory qualitative research study.

Schlüsselwörter ► Wohnungslosenhilfe
► Notunterkunft ► Australien
► Qualifikation ► Experte

1 Einleitung | Dass Menschen kein Obdach haben, ist ein verbreitetes Phänomen in der westlichen Welt, obwohl sich die Wohnungslosigkeit in verschiedenen kulturellen Kontexten manifestiert. In Australien liegt die Verantwortung für soziale Fürsorge und die Unterstützung von Wohnungslosen bei den einzelnen Bundesstaaten. Obwohl das Australian Institute of Health and Welfare (AIHW 2020) über die Wohnungslosendienste sowie den Wohnungsbau wacht, gibt es in Australien nur wenige Informationen über die Qualifikationsanforderungen, die an Mitarbeiter:innen in Wohnungslosennotunterkünften gestellt werden. Dies gilt auch für das Australian Housing and Urban