



Position des PARITÄTISCHEN
Wohlfahrtsverbandes Hessen e. V.

Qualitätsaspekte in der Sozialpädagogischen Familienhilfe nach § 31 SGB VIII

Sehr geehrte Damen und Herren,

der PARITÄTISCHE Landesverband Hessen möchte mit dem vorliegenden Positionspapier die Diskussion um fachliche und organisatorische Qualitätsaspekte in der Sozialpädagogischen Familienhilfe in Hessen vorantreiben.

Der PARITÄTISCHE Hessen und seine über 100 hessenweit angeschlossenen Träger der Jugendhilfe verbinden damit den Wunsch, die Mindeststandards in den überörtlichen und regionalen Fachgremien zu diskutieren und in den Leistungs-, Qualitäts- und Entgeltvereinbarungen nach § 78a ff SGB VIII bzw. § 77 SGB VIII zielgerichtet weiterzuentwickeln. Hierbei verfolgt der PARITÄTISCHE Hessen das Ziel, die Leistungen nach § 31 SGB VIII durch das Erwirken einer landesrechtlichen Bestimmung gem. § 78a Abs. 2 SGB VIII in das Hessische Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch (HKJGB) aufzunehmen.

In der Sozialpädagogischen Familienhilfe wurden in 2012 weit mehr als 80 % der Leistungen von Trägern der freien Jugendhilfe erbracht. PARITÄTISCHE Träger sind dabei mit Ihren differenzierten Angeboten und methodischen Konzepten sehr gut aufgestellt und leisten bereits hervorragende Arbeit. Diverse wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass die Sozialpädagogische Familienhilfe, insbesondere bei den eher komplexen familiären Problemlagen, eine gute Wirkung erzielt. Dieses ist aber sehr stark abhängig von einer hohen und durch Teamarbeit, Supervision und Fortbildung gut gestützten Professionalität. Es werden in dem vorliegenden Positionspapier daher 10 Grundaussagen zur Trägerqualität und zur Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität getroffen sowie erforderliche rahmenrechtliche und betriebswirtschaftliche Regelungen aufgezeigt, die für die PARITÄTISCHEN Träger von besonderer fachlicher Bedeutung sind.



Günter Woltering
Geschäftsführer



Marek Körner
Referent Soziale Arbeit



Was ist eine Sozialpädagogische Familienhilfe (SPFH) nach § 31 SGB VIII?

Definition und Zielsetzung

„Die SPFH ist eine fachlich qualifizierte Hilfe, bei der es u.a. darum geht, den Klientinnen und Klienten Selbstwirksamkeitserfahrungen zu ermöglichen, sie zu aktivieren, Direktiven wirksam dosiert einzusetzen, Ressourcen zu arrangieren und das Sozialisationsfeld der Familien zu erweitern. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Fälle adäquat verstehen, Respekt vor den Bewältigungsversuchen der KlientInnen haben, schwierige Situationen aushalten, Methoden fall- und situationsbezogen auswählen, Parteilichkeit und institutionelle Aufträge in Einklang bringen, mit anderen beteiligten Akteuren kooperieren und vieles mehr.“ (Frindt 2010, S. 39)

Die in der SPFH intendierten Ziele können nach Mündler/Meysen/Trenczek, „...erst bei einer Sicherung fachlicher Mindeststandards voll erschlossen werden.“ (Mündler 2013, S.358) Hierzu zählen die Autoren insbesondere die Qualifikation und Festanstellung der Fachkräfte, die räumlich-sachliche Ausstattung, die Beratung, Fortbildung und Supervision der Fachkräfte, ergänzende familienübergreifende Angebote sowie den Datenschutz. Darüber hinaus spielt in der aktuellen fachlichen Diskussion der Aspekt der Wahrnehmung des Kinderschutzes eine immer größere Rolle.

Welche Qualitätsaspekte und Regelungen sollen in der Sozialpädagogischen Familienhilfe beachtet werden?

1. Qualifikation der Fachkräfte

Die Qualifikation und Berufserfahrung des Personals orientiert sich an dem Fachkräftegebot nach § 72 SGB VIII sowie an den Richtlinien für (teil-)stationäre Einrichtungen in Hessen.

Das sozialpädagogische Personal verfügt über ein abgeschlossenes Hochschulstudium (Diplom, Bachelor, Master, vgl. auch Richtlinien für (teil-)stationäre Einrichtungen in Hessen). Darüber hinausgehende Zusatzqualifikationen können nach erzieherischem Bedarf und fachlichen Erfordernissen zusätzlich vereinbart werden.

Die pädagogische Leitung verfügt über die o. a. Qualifikation und kann eine in der Regel dreijährige Berufserfahrung in Einrichtungen und Diensten der erzieherischen Hilfen zusätzlich nachweisen.

Das sozialpädagogische Personal ist bei dem Träger fest angestellt (vgl. hier Münder, Meysen, Trenczek 2013, S. 358 und BAG v. 06.05.1998) und wird in Anlehnung an die gängigen öffentlichen bzw. vom Träger angewandten Tarifsysteme tarifgerecht vergütet.

2. Räume und Ausstattung

Der Träger stellt eine in Bezug auf das Konzept abgestimmte räumliche Ausstattung zur Verfügung. Als Regelausstattung stehen dem Personal angemessene Büroräume, Besprechungs- und Verwaltungsräume sowie Wirtschafts- und Sanitärräume zur Verfügung. Der Träger stellt seinem Personal die erforderliche Ausstattung des Arbeitsplatzes durch entsprechende IT (z. B. Computer, Drucker, Kopierer), Telekommunikation (z. B. Telefon, Handy) sowie Sachausstattung zur Verfügung.

Sofern nach dem Konzept bzw. der Beauftragung erforderlich, stellt der Träger dem Personal Geschäftsfahrzeuge zur Anfahrt der Familien und/oder zur Unterstützung besonderer Angebote (z. B. Ferienfreizeiten, Ausflugsfahrten) zur Verfügung.

3. Konzept und fachliche Anforderungen

Der Träger arbeitet nach einem fundierten sozialpädagogischen Konzept. Das Konzept formuliert Grundaussagen zur Betreuung und Unterstützung der Familien. Hierbei finden die Aspekte des Kinderschutzes, der Förderung der Entwicklung und Betreuung der Kinder und Jugendlichen, die Partizipation und Wahrung der Rechte der Kinder und Jugendlichen, die beziehungs- und alltagsstrukturierende Arbeit mit den Familien sowie die fachliche und organisatorische Qualitätsentwicklung des Trägers besondere Beachtung.



Besondere und differenzierte konzeptionelle Ansätze des Trägers, wie z. B. aufsuchende Familientherapie (AFT), verwandte Formen aufsuchender Familienbildung wie z. B. Opstapje, die begleitende Elternarbeit mit seelisch und/oder geistig behinderten Eltern und kultursensible Arbeit auch mit Flüchtlingsfamilien sind gesondert darzulegen.

Das Konzept des Trägers ist Grundlage für die abzuschließenden Leistungs-, Entgelt- und Qualitätsentwicklungsvereinbarungen nach der Hessischen Rahmenvereinbarung § 78 ff SGB VIII, bzw. nach den Vereinbarungen § 77 ff SGB VIII. Die maßgeblichen abrechenbaren Leistungen werden darin beschrieben und entgeltbezogen berechnet.

4. Schutzkonzepte

Der Träger hält ein gesondertes Schutzkonzept sowie Verfahrensabläufe nach § 8a/b SGB VIII vor. Dabei können sich die Schutzaufgaben nur auf die akut abzeichnenden Gefährdungsrisiken beziehen und müssen konkret, abgegrenzt und befristet sein. (vgl. N. Struck, PARITÄTISCHE Position des Gesamtverbandes zur SPFH, 2015)

Der Träger gewährleistet durch ein eigenständiges Präventionskonzept die Sensibilisierung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit sexualisierter Gewalt



und der Handlungs- und Interventions-sicherheit von Grenzverletzungen, Übergriffen und sexualisierter Gewalt. (vgl. Arbeitshilfe „Schutz vor sexualisierter Gewalt in Diensten und Einrichtungen“, PARITÄTISCHER Gesamtverband 2010 und Arbeitshilfe „Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen“, PARITÄTISCHER Gesamtverband 2015)

5. Sozialraumorientierung

Der Träger arbeitet unter Bezug und mit Nutzung der sozialen Infra- und Trägerstruktur des Sozialraumes. Er kooperiert und vernetzt sich mit den aus dem Hilfeplan ergebenden relevanten Akteuren (z. B. Schulen, Behörden, Vereinen, Ärzten) und nimmt nach Erfordernis an regionalen Netzwerken (z. B. Stadtteilarbeitskreisen, Netzwerk- bzw. Kooperationsverbänden der Frühen Hilfen) teil.



Die Betreuung der Familie und seiner Mitglieder ist neben dem individuellen Betreuungsverhältnis durch familienergänzende Angebote zu ergänzen. Ist die Sozialraumorientierung des Trägers konzeptionell differenziert und maßgeblicher Leistungsbestandteil der individuellen Hilfe, wird sie in der Entgeltberechnung gesondert berücksichtigt.

6. Qualitätsentwicklung und Wirkungsorientierung

Der Träger gewährleistet eine systematische und im Rahmen der Qualitätsentwicklungsvereinbarung nach § 78b transparente, dialogische und prüfbare Qualitätsentwicklung seiner individuellen (fallbezogenen) und generellen (fallübergreifenden) Leistungen. Hierzu verwendet er Verfahren und Maßnahmen der Reflektion und Bewertung der pädagogischen Arbeit durch regelmäßige Dienstbesprechungen, Supervision, kollegiale Fallberatung und kontinuierliche Fort- und Weiterbildung des Personals.



Die Einsatzplangestaltung des Trägers berücksichtigt systematisch die organisatorischen Anforderungen an die fachliche Strukturierung des Arbeitseinsatzes.

Dabei sind

- fallbezogene Zeiten, wie z. B. die Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit in der Familie, die erforderliche Dokumentation (laufende Falldokumentation, Hilfeplan, Entwicklungsbericht, familienbezogenes Schutzkonzept, Gespräche mit Schulen etc.),
- fallübergreifende Zeiten, wie z. B. Teambesprechung, kollegiale Fallberatung, Fort- und Weiterbildung, Supervision, Gremienarbeit (z. B. im Rahmen von Sozialraumorientierung) und allgemeine Verwaltungsaufgaben,
- Ausfallzeiten, wie z. B. Krankheits- und Urlaubsvertretung, Bildungsurlaub einzuplanen

und in die Einsatzplanung aufzunehmen.

Nicht zustande kommende Termine mit der Familie sind in der Sozialpädagogischen Familienhilfe ein Symptom der Beziehungs- und Alltagsproblematik der Betroffenen. Es ist daher aus pädagogischen Gründen und hinsichtlich der avisierten Wirkung von



großer Bedeutung, diese Versuche der Kontaktaufnahme bis zu einem gewissen Umfang pauschal zu vergüten und nicht zu einem betriebswirtschaftlichen Risiko des Trägers werden zu lassen.

Folgende Regelungen sollten berücksichtigt werden:

- Die ausgefallenen Termine die nicht 48 Stunden vorher abgesagt wurden, werden voll vergütet. Werden Termine außerhalb der o. g. Frist abgesagt, entsteht kein Vergütungsanspruch.
- Der Träger minimiert mögliche Ausfallzeiten durch methodisches Vorgehen, durch fachliche Reflektion und organisatorische und/oder arbeitsrechtliche Regelungen.
- Fallen kurzfristig wiederholt Termine aus, kommuniziert der Träger mit der Familie unmittelbar die Gründe und zeigt mögliche Konsequenzen auf das Betreuungsverhältnis auf.
- Wird innerhalb von zwei aufeinanderfolgenden Wochen bzw. einer vorab festgelegten Anzahl von Terminen die Familie nicht angetroffen wird das Jugendamt informiert.
- Sofern grundsätzlich Einigkeit zwischen Familie, Jugendamt und Träger über die Fortsetzung der Hilfe besteht, kann das Entgelt bis zu maximal 42 Tage Abwesenheit (z. B. bei Urlaub oder Krankheit der Familie) in Höhe von 100 % des kalendertäglichen Entgeltes pro Kalenderjahr weiterberechnet werden.

7. Datenschutzvorschriften

Der Träger und seine Fachkräfte gewährleisten die Verpflichtungen des Datenschutzes nach § 64 ff SGB VIII und stellen sicher, dass dem Schutz der personenbezogenen Daten, insbesondere bei Maßnahmen nach § 8 a SGB VIII, über geeignete Verfahren und Regelungen Rechnung getragen wird.

Der besondere Vertrauensschutz in der persönlichen und erzieherischen Hilfe nach § 65 SGB VIII ist im Datenschutz und für die Weitergabe anvertrauter Sozialdaten zu beachten. Es gibt danach „...keine gesetzliche Befugnis zur Datenweitergabe im Kontext etwa der Hilfeplanung und schon gar nicht im Kontext irgendwelcher vertraglich vereinbarten „Berichtspflichten“ zwischen dem öffentlichen und dem freien Träger. Fachlich und rechtlich grundlegend ausschlaggebend für die Datenweitergabe ist die Einwilligung dessen, um dessen Daten es geht.“ (N. Struck, PARITÄTISCHE Position des Gesamtverbandes zur SPFH, 2015)



8. Leistungsnachweise

Die Leistung der SPFH muss so ausgerichtet sein, dass ihr zentraler Wirkfaktor – die Arbeitsbeziehung zwischen Familien und Familienhelfer – nicht unnötig belastet wird. Das ist dann der Fall, wenn das Jugendamt den Träger verpflichtet, sich jede Leistungserbringung von der Familie schriftlich quittieren zu lassen. Daher soll von einem Leistungsnachweis durch die Familien Abstand genommen werden und durch eine Verpflichtungserklärung des Trägers, mit gegebenenfalls Prüfnachweiserlaubnis der Dokumentation, ersetzt werden.



9. Anfahrten zum Klienten

Die Zuordnung der Zeiten für Anfahrt/Rückfahrt zum/vom Klienten gehören zum Betreuungsauftrag und können weder inhaltlich als auch zeitlich anders bewertet werden als die Regelleistung. Daher sind Fahrzeiten die im Rahmen des Betreuungsauftrages anfallen, kostenmäßig voll umfänglich und analog der Betreuungszeiten mit den Familien zu vergüten.

10. Finanzierung

Als Möglichkeit zur Finanzierung der SPFH sollten über die Hessische Rahmenvereinbarung folgende Varianten zur Verfügung stehen:

- Tagesentgelte,
- Budgets, in Form von Wochen-, Monats- und Jahresbudgets als Fachleistungsstunden berechnet.

Alle oben dargestellten Varianten der Finanzierung sollten in den Entgeltvereinbarungen nach § 78b SGB VIII verhandelbar sein und zur Anwendung kommen können. Dabei müssen tarifliche Entgelte immer als wirtschaftlich angesehen bzw. anerkannt sein und orientieren sich an den tariflichen Bedingungen des Kostenträgers (TVöD/VK bzw. Sozial- und Erziehungsdienst und seinen nachfolgenden Regelungen sowie zusätzlicher Altersvorsorge des Arbeitgebers).

Es ist zu gewährleisten, dass die vereinbarten Entgelte auch kalkulatorische Wagnisse und Rücklagen ermöglichen, um Risiken und Verluste vom Träger abzuwenden bzw. ausgleichen zu können. Dies kann durch die Vereinbarung einer Auslastung bzw. eines Auslastungsgrades und/oder eines angemessenen Zuschlages erfolgen. Es sollte daher ein bis zu max. 95 % Auslastungsgrad in der Entgeltvereinbarung zugrunde gelegt werden.

Fachgruppe Kinder- und Jugendhilfe des PARITÄTISCHEN Hessen, Frankfurt a.M., 8. Dez. 2015

Marek Körner, Referent Soziale Arbeit

Oliver Rodenhäuser, Referent Finanz- und Betriebsmanagement

Michael Zimmermann-Freitag, Regionalgeschäftsführer Frankfurt/Main

PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Hessen e.V.
Auf der Körnerwiese 5
60322 Frankfurt am Main

Tel.: 069 - 955262-50

Fax: 069 - 955262-38

<http://www.paritaet-hessen.org>

Layout, Satz: P. Baumgardt

Fotonachweis: Der PARITÄTISCHE Hessen und © fotolia.com

Dezember 2015
