



FACHKRÄFTEMANGEL IM JUGENDAMT

Handlungshilfe von Sozialarbeiter*innen für
Sozialarbeiter*innen in Allgemeinen Sozialen Diensten
(ASD, KSD, BSD, RSD, BSA, etc.)



Die Gewerkschaft
für die Soziale Arbeit

Aufsichtspflicht
der Beschäftigten
Kinderschutz
Kindeswohl
Arbeitgeberfürsorge
Aufsichtspflicht
Arbeitgeberfürsorge
Schutz der Beschäftigten
Kinderschutz
Arbeitgeberfürsorge
Kindeswohl
Garantenpflicht
Kinderschutz
Schutz der Beschäftigten
Arbeitgeberfürsorge
Garantenpflicht
Garantenpflicht
Schutz der Beschäftigten
Kindeswohl
Kinderschutz
Schutz der Beschäftigten
Arbeitgeberfürsorge
Kinderschutz
Schutz der Beschäftigten

Kinderschutz

Garantenpflicht

Kindeswohl

Arbeitgeberfürsorge

Schutz der Beschäftigten

Garantenpflicht

Kinderschutz

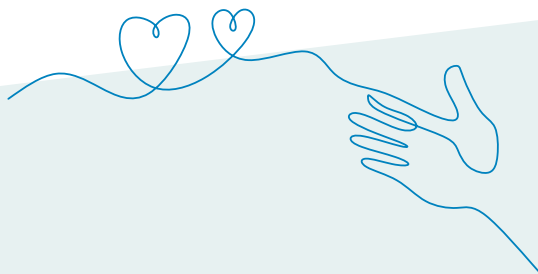
Schutz der Beschäftigten



Inhalt

Vorwort	4
Aktuelle Situation der Allgemeinen Sozialen Dienste	5
Wer garantiert das Kindeswohl? – Rechtssicherheit schaffen	8
Welche Pflichten hat das Jugendamt?	8
Mit einem Bein im Gefängnis? – Persönliche Haftung	11
Grenzen ziehen – Wie wir uns und andere schützen	13
Stabilisierung des Teams	13
Rechtliche Entlastung – Die Gefährdungsanzeige	18
Passgenauer Gesundheitsschutz – Die Gefährdungsbeurteilung	19
Nichts passiert? – Meldung an Aufsichtsbehörden	20
Gewerkschaftlicher Schutz – Zusammen geht mehr!	21
Auf Missstände hinweisen – Veränderung bewirken	22
Wortbeiträge auf Personalversammlungen	22
Jugendhilfeausschuss und Kommunalpolitik	22
Dienstaufsichtsbeschwerden	23
Petitionen	24
Fachpolitische Aktionen und Brandbriefe	24
Quellen	26
Anhang	28

Vorwort



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in vielen Diskussionen haben wir uns in der ver.di Bundesfachgruppe Erziehung, Bildung und Soziale Arbeit mit unserer Arbeitssituation in den Sozialen Diensten der Jugendämter (ASD, KSD, BSD, RSD, BSA, etc.) auseinandergesetzt. Es ist wichtig, dass wir unsere Arbeit entsprechend professioneller Standards und fachgerecht im Sinne unserer Adressat*innen durchführen können und gleichzeitig darauf achten, dass wir uns vor (Selbst-) Ausbeutung schützen. Niemandem ist damit gedient, wenn wir aufgrund von Arbeitsbelastung krank werden, den Sozialen Dienst verlassen oder frühzeitig in Rente gehen. Für uns heißt das, wir müssen das Spannungsfeld zwischen den Ansprüchen und Rechten der Adressat*innen, den Arbeitsaufträgen und unseren eigenen Rechten als Arbeitnehmer*innen auf Schutz, Gesundheit und gute Arbeit bewusst gestalten. Die derzeitige Krise der Sozialen Arbeit führt zu Abwärtsspiralen für Adressat*innen und Beschäftigte, die wir nicht mehr hinnehmen wollen. Daher haben wir in dieser Broschüre alles zusammengetragen, was in den Sozialen Diensten helfen kann, die Situation zu verbessern und den Teufelskreis zu durchbrechen.

Wir erleben gegenwärtig, dass Arbeitgeber*innen und Politiker*innen sich angesichts der enormen Herausforderungen im System der Kinder- und Jugendhilfe – die sie zum Teil durch mangelnde Planung und durch die Schaffung eines prekären Finanzierungssystems selbst verschuldet haben – wegduckten, anstatt an konstruktiven Lösungen zu arbeiten. Diesem Zustand wollen wir uns nicht weiter aussetzen. Wir sind keine »hilflosen Helfer«, sondern nehmen die Gestaltung der Bedingungen selbst in die Hand.

Nachfolgend findet ihr unsere Vorschläge, wie mit der aktuellen Situation umgegangen werden kann. Sicher gibt es noch viele weitere Ideen, die ihr entwickelt. Bringt diese gern in die Diskussionen vor Ort mit ein! Wir freuen uns auf Anregungen, Ideen und auch die Weiterentwicklung unserer Lösungsansätze – sowohl auf den betriebspolitischen als auch den fach- und gesellschaftspolitischen Ebenen.

*Eure Bundesfachgruppe Erziehung,
Bildung und Soziale Arbeit*

Aktuelle Situation der

Allgemeinen Sozialen Dienste

Die Sozialarbeiter*innen der Allgemeinen Sozialen Dienste der Jugendämter (ASD) sind für das Wohl und die Sicherheit von Kindern und Jugendlichen zuständig. Sie begleiten junge Menschen und ihre Erziehungsberechtigten. Ihre Arbeit ist komplex: Sie müssen in der Lage sein, schwierige familiäre Situationen zu erfassen, diese bewerten und mit den Adressat*innen gemeinsam Lösungen entwickeln, die sie dabei unterstützen, einen gelingenderen Alltag zu gestalten. Diese Maßnahmen müssen geeignet sein, das Wohl der Kinder und ihren Schutz zu sichern. Im Spagat zwischen Beratungsstelle und Eingriffsbehörde erfordern die Aufgaben eine umfassende kollegiale Beratung sowie die Zusammenarbeit mit anderen Behörden, Institutionen und Fachkräften anderer Disziplinen.

Die Sozialen Dienste der Jugendämter stehen bundesweit zunehmend vor großen Herausforderungen. In den letzten Jahren ist die Zahl der Familien, bei denen das Jugendamt eingreifen muss, kontinuierlich angestiegen (vgl. Statistisches Bundesamt 2022). Insbesondere seit der Corona-Pande-

mie wächst der Bedarf nach Unterstützung. Die Kinder und Jugendlichen sind angesichts der Verschlechterung ihrer psychischen Gesundheit gerade jetzt auf die Jugendhilfe angewiesen (vgl. Bundesregierung 2023). Die Problemlagen der Familien sind komplexer geworden und die Hilfebiografien länger.

Gleichzeitig ist die Arbeit im ASD mit einem immer höheren Maß an Bürokratie und Dokumentationspflichten verbunden. Berichte, Aktenführung und Dokumentation nehmen viel Zeit in Anspruch (vgl. Beckmann et al. 2023). Für den direkten Kontakt mit den Kindern, Jugendlichen und Familien bleibt hingegen immer weniger Zeit.

Seit Jahren mahnt ver.di an, dass die Personalausstattung in den Allgemeinen Diensten zu gering ist und fordert eine Begrenzung der Fallzahl auf 28 je Sozialarbeiter*in¹. Die Personalpolitik der letzten Jahre hat dazu geführt, dass selbst diese zu gering bemessenen Stellen nicht mehr besetzt werden können. Die Geschäftsstelle der Arbeitsweltberichterstattung für Deutschland (2023) weist eine Fachkräftelücke für den

Bereich der Sozialarbeit und Sozialpädagogik von 20.578 Personen aus. Das führt langfristig zur Deprofessionalisierung des Arbeitsfeldes.

Das Kinder- und Jugendhilfesystem benötigt ausreichend personelle sowie finanzielle Ressourcen, um ihre gesetzlich verankerten Aufgaben erfüllen zu können. In vielen Kommunen sind die Mittel begrenzt. Dies erschwert die Arbeit zusätzlich. Die hohe Arbeitsbelastung, Stress und Überstunden führen zu einer hohen Fluktuation der Beschäftigten. Immer wieder müssen neue Kolleg*innen eingearbeitet werden. Dies führt zu zusätzlichen Belastungen bei den verbleibenden Kolleg*innen (vgl. Alsago & Meyer 2024).

Die Arbeitsüberlastung in den Sozialen Diensten der Jugendämter hat negative Auswirkungen auf betroffene Familien und insbesondere auf Kinder, da die notwendige Beratung, Unterstützung und Intervention nicht rechtzeitig und in erforderlichem Umfang erfolgen kann. Das knapp bemessene Personal wird zunehmend überbeansprucht.



Akten türmen sich, für Hausbesuche ist kaum Zeit und die Angst, etwas zu übersehen wird immer unerträglicher. Viele Kolleg*innen spielen mit dem Gedanken, das Arbeitsfeld zu verlassen und sich nach Alternativen umzusehen. Es ist wichtig, diese Probleme zu erkennen, um angemessene Maßnahmen zu ergreifen, die diese Situation verbessern. Dazu hat unser Bundesfachgruppenvorstand Erziehung, Bildung und Soziale Arbeit konkrete Forderungen aufgestellt: → jugendhilfe.verdi.de

Auch die Kolleg*innen in angrenzenden Hilfen, wie z. B. ambulanten und stationären Hilfen zur Erziehung sind zunehmend überlastet. Die Krisen in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe verschärfen sich. Die Dramatik der aktuellen Situation haben zwei unserer Kolleg*innen in einem Interview ausführlich beschrieben:

→ publik.verdi.de/ausgabe-202306/dann-sterben-kinder/

Solange wir weiter Überstunden leisten, Mehrbelastungen schweigend hinnehmen und dafür unsere Gesundheit aufs Spiel setzen, besteht weder für Arbeitgeber noch für Politik die Notwendigkeit die Situation zu verändern. Für uns und unsere Adressat*innen sind die Folgen hingegen gravierend: sinkende Arbeitsqualität, stark eingeschränkte Unterstützungsangebote, krankheitsbedingte Abwesenheiten und Verstärkung der Fluktuation. Diese Abwärtsspirale muss dringend unterbrochen werden.

Wir müssen lauter werden und dort anfangen, wo wir selbst tätig sind: an unseren Arbeitsplätzen.

*»Wir zeigen unseren Arbeitgeber*innen deutlich, dass unsere fachliche Arbeit an ihre Grenzen stößt und dass wir weder bereit sind fachliche Standards aufzugeben, noch auf Kosten unserer Gesundheit zu arbeiten. Dazu nutzen wir Instrumente, wie Gefährdungsanzeigen, Notfallpläne und Gefährdungsbeurteilungen. Wir sagen NEIN zur Gefährdung der Adressat*innen und Beschäftigten!«*

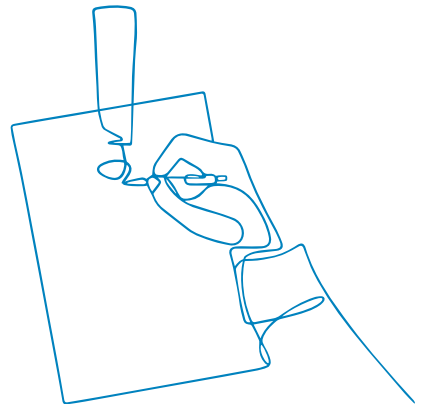
Link zur Kasseler Erklärung:

[→ t1p.de/23-ka-erklaerung](https://t1p.de/23-ka-erklaerung)

Daher beleuchten wir in dieser Handlungshilfe,

- welche rechtlichen Grundlagen und Vereinbarungen helfen können, unsere Situation zu verbessern,
- wie wir Gefährdungsanzeigen sinnvoll nutzen,
- wie wir – gemeinsam mit den betrieblichen Interessenvertretungen – in den Dialog mit Vorgesetzten treten,
- wie wir erfolgreich Grenzen ziehen,
- wie wir auf Missstände aufmerksam machen können,
- auf welchen Wegen wir uns für Veränderung einsetzen können.

Wir sind überzeugt, dass nur durch unsere Solidarität und die Bereitschaft für unsere berechtigten Ansprüche und Forderungen einzustehen, Veränderungen möglich sind. Lasst uns zusammenarbeiten, um die Interessen der Familien, Kinder und Jugendlichen zu schützen und die Rahmenbedingungen zu schaffen, die wir benötigen, um unsere Arbeit gut leisten zu können.



Wer garantiert das Kindeswohl?

– Rechtssicherheit schaffen

Oft gibt es Unsicherheit, wenn es um die persönliche Haftung in unserer Tätigkeit geht. Angeblich stehen Sozialarbeiter*innen der Kinder- und Jugendhilfe stets »mit einem Bein im Knast«. Es kommt hier allerdings eher selten zu gerichtlichen Anklagen oder Verurteilungen (vgl. Wiesner 2020, S. 27).

Woher kommen diese angstmachenden Gerüchte, was steckt dahinter? Was können wir tun, um uns rechtlich abzusichern?²

Dazu §13 Strafgesetzbuch (StGB):

»Wer es unterlässt, einen Erfolg abzuwenden, der zum Tatbestand eines Strafgesetzes gehört, ist nach diesem Gesetz nur dann strafbar, wenn er rechtlich dafür einzustehen hat, dass der Erfolg nicht eintritt, und wenn das Unterlassen der Verwirklichung des gesetzlichen Tatbestandes durch ein Tun entspricht.«

Das bedeutet: Jemand hätte ein Unheil verhindern können und hat nicht entsprechend gehandelt. Diese Person wird nur dann dafür zur Verantwortung gezogen, wenn sie rechtlich zu garantieren hatte, dass nichts schiefgeht. Voraussetzung für die Straf-

barkeit in einem solchen Fall ist demnach eine sogenannte »Garantenstellung«. Diese Garantenstellung ergibt sich für die Jugend- und Familienhilfe aus Art. 6 Abs. 2 Satz 2 Grundgesetz, der Wortgleich in § 1 Abs. 2 SGB VIII auftaucht:

»Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht. Über ihre Betätigung wacht die staatliche Gemeinschaft.«

Welche Pflichten hat das Jugendamt?

Die Erfüllung der Pflichten, die aus der Garantenstellung gemäß §1 Abs. 2 SGB VIII resultieren, ist eine Aufgabe des Staates. Man spricht hier auch vom sogenannten »staatlichen Wächteramt«. Die Garantenpflichten werden durch den Staat an die örtlich zuständigen Jugendämter und Familiengerichte übertragen. Das Jugendamt überträgt diese Pflichten auf die Sozialarbeiter*innen.

² Siehe hierzu auch Kapitel »Gewerkschaftlicher Schutz« durch ver.di und GUV Fakultä auf Seite 21

Welche Pflichten haben die Sozialen Dienste im Jugendamt?

Die Garantenstellung erlegt Sozialarbeiter*innen eine Sorgfaltspflicht auf, aktiv auf das Kindeswohl zu achten. Sie müssen Risiken und Gefährdungen frühzeitig erkennen und geeignete Hilfen anbieten, um Kinder vor Vernachlässigung, Misshandlung oder anderen Gefährdungen zu schützen.

Die konkreten Pflichten sind u. a. in § 8a SGB VIII geregelt und umfassen z. B. die Einschätzung von familiären Situationen,

die Feststellung von Vernachlässigung oder Misshandlung, die Koordination von Hilfsmaßnahmen und – wenn das Wohl eines Kindes gefährdet ist – die Einleitung von Schutzmaßnahmen. Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter des Jugendamtes müssen die Eignung der Hilfen prüfen und die Einhaltung des Kindesschutzes in der jeweiligen Einrichtung überwachen.

Wie weit die Pflichten gehen und wo sie enden, zeigen zwei Beispiele:

Beispiel 1: Kinder mit nach Hause nehmen? – Fehlende Inobhutnahme-Plätze

Die Stadt Frankfurt/Main hatte ihre Beschäftigten gebeten, sich als Notfamilien zu registrieren, um Kinder und Jugendliche aufzunehmen, die in der Inobhutnahme keinen Platz bekommen. (Immer häufiger und seit Längerem berichten Kolleg*innen in der ganzen Republik, dass sie vergeblich bundesweit nach Inobhutnahmeplätzen suchen.) Städte wie Hamburg und München hätten schon vor längerer Zeit Alarm geschlagen, dass die Plätze für Inobhutnahmen nicht mehr reichen.

Können Beschäftigte der Sozialen Dienste angewiesen werden, Kinder mit nach Hause zu nehmen? Die Betreuung von Kindern im eigenen Haushalt gehört nicht zu den arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten (DiJuF, 2023). Laut dem ver.di-Landesrechtsschutz Hessen (2023) sind »Notfamilien« privatrechtliche Leistungserbringer für das Jugend- und Sozialamt und damit eine eigenständige Berufstätigkeit derjenigen, die die Leistung anbieten. Es handelt sich um eine Nebentätigkeit, die eine unzulässige Verkürzung oder Aufhebung der Ruhezeit zwischen dem Ende der regulären Arbeit an einem Arbeitstag und dem Beginn der Tätigkeit am Folgearbeitstag gem. § 5 ArbZG (vgl. ebd.) darstellt.

Eine Tätigkeit als »Notfamilie« ist unzulässig, wenn sie in einem zu diesem Zweck genommenen Erholungsurlaub ausgeübt wird, weil sie eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit gemäß § 8 BurlG (vgl. ebd.) ist. Die Unterbringung in einer Privatwohnung ist ein tiefer Einschnitt in die Privatsphäre der Beschäftigten und deshalb als Anordnung unzulässig.

Ist es sinnvoll, die angespannte Personalsituation im Sozialen Dienst des Jugendamtes zusätzlich durch den Einsatz von Beschäftigten als Notfamilien zu strapazieren? Die im Übrigen dann dafür freigestellt sind und im operativen Geschäft fehlen würden?

Gemäß §79 SGB VIII haben die Träger der öffentlichen Jugendhilfe (Länder, Landkreise und kreisfreie Städte) die Pflicht, die Jugendämter bedarfsgerecht mit Personal und Ressourcen auszustatten sowie genügend Plätze in geeigneten Einrichtungen vorzuhalten. Gibt es keine geeigneten Einrichtungen für die Unterbringung, sind gemäß §42 Abs. 1 S.2 SGB VIII auch »sonstige Wohnformen« möglich – wie zum Beispiel: Übernachtungen in Hotels oder die Anmietung von Wohnungen für die Unterbringung (DiJuF 2023). Dabei ist sozialpädagogische Betreuung notwendig. In akuten Notsituationen könnten Beschäftigte der Jugendämter *während ihrer regulären Arbeitszeit* für diese Betreuung eingesetzt werden und ebenso externe geeignete Personen (vgl. ebd.). Wird eine solche sonstige Wohnform nicht nur vorübergehend genutzt, ist eine Betriebserlaubnis gemäß § 45 Abs. 1 SGB VIII erforderlich.

Die Übernahme von Betreuungsaufgaben durch Beschäftigte des Jugendamtes kann es nur in äußersten Notfällen geben. Sie ist keine Lösung auf Dauer. Es ist die Pflicht der öffentlichen Träger, die notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen zur Verfügung zu stellen und ein ausreichendes Angebot von Inobhutnahmepätzen vorzuhalten.

Das Platzangebot muss ausgebaut und die Arbeitsbedingungen in den Hilfen zur Erziehung verbessert werden, damit Kinder zeitnah aus der Inobhutnahme in Einrichtungen wechseln können, in denen sie eine längerfristige Perspektive haben (vgl. IGFH 2023).

Beispiel 2: 24/7 im Einsatz für den Kinderschutz!?

Sozialarbeiter*innen werden vielerorts zu *Rufbereitschaft* verpflichtet, um den Kinderschutz rund um die Uhr sicherzustellen und es ist fraglich, ob und wie die gesetzlich vorgeschriebenen 11 Stunden Ruhezeit eingehalten werden können (§ 5 Abs. 1 ArbSchG).

Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (§ 6 Abs. 5 TVöD/TV-L). Sie ist eine Sonderform der Arbeit. Teilzeitbeschäftigte können dazu nur durch arbeitsvertragliche Regelung oder mit ihrer Zustimmung zur Rufbereitschaft verpflichtet werden. Bei Vollzeitbeschäftigten hingegen müssen »begründete betriebliche/dienstliche Notwendigkeiten« vorliegen, um die Verpflichtung zur Rufbereitschaft anzuordnen. Die Rufbereitschaft wird nach § 8 Abs. 3 TVöD bzw. § 8 Abs. 5 TV-L vergütet.

Rufbereitschaft kann z.B. so aussehen: Wenn das Diensthandy nachts klingelt, muss die/der Kolleg*in reagieren, ein Beratungsgespräch führen oder zu einem Einsatz fahren. Rufbereitschaft gilt als Ruhezeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes, solange das Telefon still bleibt. Wenn jedoch ein Anruf erfolgt, ist das ein Arbeitseinsatz und Arbeitszeit. Anschließend sind 11 Stunden Ruhezeit einzuhalten, um eine ausreichende Erholung vor dem nächsten Arbeitseinsatz zu ermög-

lichen. Erfolgt der letzte Arbeitseinsatz um 3 Uhr nachts, darf erst ab 14 Uhr wieder gearbeitet werden. Die/der Vorgesetzte und das Team/die Kolleg*innen müssen dies rechtzeitig wissen und ggf. Termine wahrnehmen oder absagen, die im Vorfeld von der Kolleg*in in Rufbereitschaft vereinbart worden sind.

In § 6 Abs. 4 TVöD bzw. TV-L i.V.m. § 7 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitszeitgesetz und § 15 Arbeitszeitgesetz sind ein paar **Ausnahmen** genannt, die die arbeitgeberseitigen Schutzpflichten gemäß Arbeitsschutzgesetz etwas *aufweichen*.

Nur wer seine Rechte kennt, kann sie auch durchsetzen. Informiert euch über geltende Dienstvereinbarungen und -anweisungen und verzichtet nicht ohne Ausgleich auf eure Ruhezeit! Holt euch Unterstützung durch den Personalrat oder den gewerkschaftlichen Rechtsschutz (siehe auch Kapitel: Gewerkschaftlicher Schutz – Zusammen geht mehr!).

Mit einem Bein im Gefängnis? – Persönliche Haftung

Die Erfüllung der Garantenpflichten ist die gemeinsame Verantwortung der zuständigen Behörde, der Dienststelle und der Beschäftigten.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitsbedingungen so vorzuhalten, dass die Erfüllung der übertragenen Aufgaben möglich ist. Schlechte Arbeitsbedingungen sind ein Hindernis für die Erfüllung der Garantenpflichten. Wenn Beschäftigte wegen schlechter Rahmenbedingungen oder Überlastung nicht in der Lage sind ihre Aufgaben adäquat zu erfüllen, übersehen sie womöglich Kindeswohlgefährdungen oder erkennen sie nicht rechtzeitig.

Um dieser Gefahr entgegenzuwirken, müssen Arbeitgeber*innen die Belastungen reduzieren und die Arbeitsbedingungen verbessern, zum Beispiel durch mehr Personal,

die Umverteilung von Aufgaben, die Förderung einer guten Arbeitsorganisation oder die Gewährung von zusätzlichen finanziellen Ressourcen.

Im Allgemeinen haften Beschäftigte nicht persönlich für Versäumnisse bei der Erfüllung der Garantenpflicht. Die Gerichte erkennen an, dass Beschäftigte in den Sozialen Diensten in komplexen und herausfordernden Situationen arbeiten.



Nur wenn alle der nachfolgenden Umstände vorliegen, können Sozialarbeiter*innen rechtlich zur Verantwortung gezogen werden:

Voraussetzung für eine rechtliche Verurteilung

Fahrlässiges Handeln: Verletzung der Garantenpflichten durch Außerachtlassung der erforderlichen Sorgfalt, z. B. wenn Beschäftigte bewusst und willentlich Hinweise auf Gefährdungen ignorieren oder Maßnahmen unterlassen, die zum Schutz des Kindeswohls erforderlich sind.

Rechtsgutverletzung als Folge (Kausalität): Eine Rechtsgutverletzung (z. B. die Schädigung der psychischen oder physischen Gesundheit eines Kindes) ist Folge der Verletzung der Garantenpflicht. Der Geschehensablauf war objektiv vorhersehbar und wäre mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit durch das Tätigwerden der Fachkraft zu verhindern gewesen.

(vgl. Wiesner 2023)

Sofern Beschäftigte nach bestem Wissen gehandelt haben, ihr Handeln fachlich begründen können und keine grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz vorliegen, besteht keine Gefahr einer gerichtlichen Verurteilung.

Das bedeutet gleichzeitig, dass sie über die nötigen Kompetenzen und das Wissen verfügen müssen, d. h. sie benötigen die entsprechende Ausbildung und eine gute Einarbeitung.



Grenzen ziehen –

Wie wir uns und andere schützen

Unsere Arbeitsbedingungen haben immer Einfluss auf die Lebensbedingungen unserer Adressat*innen. Nur wenn wir uns selbst und unsere Gesundheit schützen, können wir ihnen die Unterstützung geben, die sie brauchen. Besonders in Zeiten von Personal- mangel kann die Belastungsgrenze schnell erreicht werden. Doch wie können wir unsere Gesundheit trotz dieser Widrigkeiten schützen und dabei dennoch eine qualitativ hochwertige und professionelle Soziale Arbeit sicherstellen? Wie können wir unsere Expertise nutzen, um uns aktiv in die Gestaltung der Arbeitsabläufe und -bedingungen einzubringen? Und wie können wir neue Kolleg*innen für unsere Arbeit gewinnen und halten? Mit diesen Fragen beschäftigen wir uns in den nachfolgenden Kapiteln. Oft liegt die Verantwortung für diese Prozesse bei den Führungskräften. Aber es lohnt sich, sich in den Teams zu beraten und den Verantwortlichen Vorschläge zu unterbreiten.

Stabilisierung des Teams

Unbesetzte Stellen, Fluktuation und hoher Krankenstand – Es ist höchste Zeit, die Abwärtsspirale zu durchbrechen und der

Abwanderung von Beschäftigten entgegenzuwirken.

Der Startpunkt für Veränderung liegt in den Teams. Ihr erlebt selbst die Auswirkungen von schlechten Arbeitsbedingungen und hoher Fluktuation. Daher könnt ihr am besten bedarfsorientierte, praxisnahe Lösungen identifizieren. Das gilt es dem/der Arbeitgeber*in deutlich zu machen und Verbesserungen einzufordern.

Neue Kolleg*innen gewinnen und halten

Um in den Teams professionell arbeiten zu können, brauchen wir eine nachhaltige Personalstruktur und einen gesicherten Transfer von Erfahrungswissen. Angesichts des anhaltenden Personalmangels und der gleichzeitig hohen Fluktuation in den Teams stellt das eine zentrale Herausforderung dar. Wie können neue Kolleg*innen für den ASD gewonnen und langfristig im Team gehalten werden?

Von Bedeutung ist ein Einstellungsverfahren, in welchem die Bewerber*innen den möglichen neuen Arbeitsplatz und das Team kennenlernen können. Auch ist es sinnvoll, erfahrene Kolleg*innen und Teamleiter*innen einzubeziehen.

Soll die Einarbeitung in den ASD gelingen, brauchen die neuen Sozialarbeiter*innen Zeit, um die Arbeitsabläufe, den Sozialraum und die Kooperationspartner*innen kennenzulernen und sich arbeitsfeldspezifisches Wissen anzueignen. Fallverantwortung sollte erst nach und nach übertragen werden.

Durch verlässlich zuständige Einarbeitungsbeauftragte können sie von den Erfahrungen dienstälterer Kolleg*innen profitieren, deren Mehrbelastung durch zeitliche und finanzielle Ressourcen honoriert werden muss.

Aufgrund der starken Fluktuation ist es sinnvoll, ein Einarbeitungskonzept zu erarbeiten und Verantwortlichkeiten zu klären.

Folgende Faktoren sollten dabei

Berücksichtigung finden:

- Regelmäßige Evaluation und Fortschreibung des Einarbeitungskonzeptes
- Zeitliche Ressourcen für Einarbeitungsbeauftragte
- Gemeinsame Fallzuständigkeit mind. sechs Monate
- Gestufte Übernahme von Fällen
- Fallführung in Kinderschutzfällen erst nach abgeschlossener Einarbeitung
- Hospitationen bei erfahrenen Kolleg*innen
- Hospitationen in kooperierenden Einrichtungen der Sozialen Arbeit (HzE, Kita, Beratungsstellen, u. a.)
- Einarbeitungsmodule zu Schwerpunktthemen (siehe Liste im Anhang)

- Reflexionsgespräche mit dem/der Vorgesetzten
- Begleitende, externe Supervision
- Individuelle Faktoren:
 - Auf welches Wissen und welche Kompetenzen muss die Einarbeitung aufbauen?
 - Welche Vorerfahrung bringen die neuen Kolleg*innen mit?
 - Was war Inhalt ihres Studiums?
 - Welche Grundlagen brauchen neue Kolleg*innen?
 - Welche Fort-/Weiterbildungen sind sinnvoll? (Beispiele für Einarbeitungsmodule finden sich im Anhang dieser Broschüre)
 - Wie viel Zeitaufwand braucht die Einarbeitung und wie verteilen wir die sonstigen Aufgaben?

siehe auch: Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Personalgewinnung, -einarbeitung und -bindung im ASD (2021).

Kontaktaufnahme mit potentiellen Interessent*innen – Kooperation mit Hochschulen

Viele Studierende der Sozialen Arbeit entscheiden sich schon während des Studiums für ihr zukünftiges Arbeitsfeld. Sie machen ihre ersten praktischen Erfahrungen ggf.:

- als Praktikant*innen im Rahmen des Studiums oder zur Berufsorientierung,
- in Nebenjobs als sogenannte »Werkstudierende«,
- im Anerkennungsjahr für die staatliche Anerkennung,

- als Dual-Studierende, mit fester Einbindung in das Team bis zum Abschluss des Studiums.

Wenn es gelingt, dass die Allgemeinen Sozialen Dienste schon in den Hochschulen präsent sind und die Studierenden die Möglichkeit bekommen das Arbeitsfeld kennenzulernen, lässt sich vielleicht Interesse wecken. Oft besteht die Möglichkeit innerhalb von Modulen Arbeitsfelder durch Praktiker*innen vorzustellen oder auch Studiengruppen in die Dienststellen einzuladen.

Auf das Wesentliche konzentrieren

Wenn Kolleg*innen fehlen, um die vielfältigen Aufgaben zu bewältigen, muss priorisiert werden. Wer sich erst im akuten Stressmoment darüber Gedanken machen muss, welche Aufgaben Vorrang haben, wird zwangsweise irgendwann Fehler machen. Es ist essenziell, die rechtlichen Pflichten von Sozialarbeiter*innen in gemeinsam erarbeiteten Verfahrensschritten weiter zu konkretisieren, denn einheitliche Qualitätsstandards können zu mehr Handlungssicherheit verhelfen. Zurzeit gibt es bundesweit einen Flickenteppich an Vorgaben und Regelungen, die mal mehr mal minder Praxisrelevanz haben (vgl. Wiesner 2020, S.29).

Falls es keine oder unzureichende Vorgaben gibt (beispielsweise für Notsituationen), ist es ratsam, sich teamintern Lösungen zu überlegen und diese regelmäßig zu evalu-

ieren. Dazu ist es notwendig sich über Ziele und fachliche Standards zu verständigen und einen Konsens über deren Realisierung herzustellen.

Mögliche Ziele eines gemeinsamen

»Krisen-Fahrplans«:

- Handlungsfähigkeit herstellen,
 - Gesundheit der Kolleg*innen erhalten,
 - vorhandenen Ressourcen und zu bewältigenden Aufgaben in Einklang bringen.
-

Ein solcher Fahrplan setzt das Vertrauen eurer Teamleiter*innen in eure sozialpädagogische Einschätzung voraus. Daher sollte dieser mit der Teamleitung gemeinsam erarbeitet werden. Zusätzlich könnt ihr eure*n zuständige*n Gewerkschaftssekretär*in als Unterstützung und/oder Moderation für das Gespräch hinzuziehen.

In unseren Diskussionen ergaben sich folgende Möglichkeiten:

- **Turnus der Hilfeplangespräche ändern:** statt standardisiert zweimal, nur einmal pro Jahr durchführen, solange fachlich nichts dagegenspricht. In vielen Fällen ist abzusehen, dass der Hilfeplan für längere Zeit Gültigkeit hat.
- **Auf niedrigschwellige Hilfen setzen:** für die nicht erst umfangreiche Anträge ausgefüllt werden müssen, solange fachlich nichts dagegenspricht und die niedrigschwelligeren Angebote ein vergleichbares Ergebnis erzielen können.

→ **Bedeutung von Kooperationen:**

Wo gibt es eine enge Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung zwischen ASD und anderen Einrichtungen der Jugendhilfe? Wo könnte diese perspektivisch aufgebaut werden? Welche Zusammenarbeit kann für Entlastung sorgen?

Teamkultur

Eine positive Teamkultur trägt dazu bei, auch bei hoher Arbeitsbelastung die Motivation aufrechtzuerhalten und Stress abzubauen. Wenn Kolleg*innen zusammenhalten, sich gegenseitig unterstützen, Wissen und Erfahrung miteinanderteilen, klar kommunizieren und eine akzeptierende Fehlerkultur pflegen, können Ressourcen effektiver genutzt werden und die Gefahr wesentliche Aufgaben zu übersehen, wird reduziert. Teamsitzungen, Teamtage und regelmäßige Supervision sind nützliche Instrumente, für die man sich gerade in schwierigen Situationen Zeit

nehmen sollte. Mobbing und Konflikte beeinträchtigen die Gesundheit der Beschäftigten nachhaltig. Arbeitgeber*innen haben eine gesetzliche Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten. Daher gibt es in einigen Dienststellen Dienstvereinbarungen zum Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz, die den Beschäftigten ein Recht auf Mediation einräumen. Die Personalräte können dabei unterstützen, Zeit und finanzielle Mittel für diese Instrumente einzufordern.

Unterstützung und Ressourcen für das Team

Es ist eine ständige Herausforderung, die Aufgaben im ASD in einem Umfeld mangelnder Ressourcen zu bewältigen. Welche Unterstützungsmöglichkeiten kann es geben? Wie lassen sich Arbeitsbedingungen verbessern? Gibt es die Möglichkeit kreative Lösungen zu entwickeln ohne fachliche Standards aufzugeben?

Erste Ideen

- **Unterstützungskräfte:** Verwaltungsangestellte und/oder Werkstudierende im ASD können die Kolleg*innen bei Tätigkeiten unterstützen, die keiner sozialpädagogischen oder rechtlichen Kenntnisse bedürfen, wie z. B. Unterstützung beim Abtelefonieren der Inobhutnahme-Einrichtungen oder bei der Erstellung von Statistiken.
- **Dolmetscher*innen** für Kinder, Jugendliche und Familien, die nicht deutsch sprechen. Die Nutzung frei zugänglicher Übersetzungssoftware führt oft zu Missverständnissen, zeitlichem Mehraufwand und Qualitätsverlusten in der Beratung, weil rechtliche Anfor-

derungen und Entscheidungen oft nicht verständlich und transparent gemacht werden können. Professionelle Dolmetscher*innen sorgen für eine klare Kommunikation und ermöglichen, dass auch Menschen, die nicht mit Technologie vertraut sind oder keinen Zugang zu entsprechenden Ressourcen haben, Unterstützung erhalten können.

→ **Fach- und Rechtsberatung:**

Die Arbeit im ASD erfordert Spezialwissen in verschiedenen Rechts- und Fachgebieten. Zusätzlich zur Eigenrecherche und Fort- und Weiterbildungsangeboten sollte standardmäßig Fach- und Rechtsberatung zur Verfügung stehen, um professionell und sicher agieren zu können.

→ **Arbeits- und Besprechungsräume:**

Vieleorts herrscht Raummangel. Für vertrauensvolle Gespräche mit Adressat*innen und konzentriertes Arbeiten ist kein Platz. Homeoffice-Regelungen oder auch die Anmietung von räumlichen Kapazitäten von gemeinnützigen Vereinen können hilfreich sein.

→ **Dokumentation und Digitalisierung:**

Die fachlich angemessene Dokumentation ist notwendig, muss aber dem datenschutzrechtlichen Grundsatz auf Datensparsamkeit (§ 3a BDSG) entsprechen. Standardisierte Formulare, in denen »blind« alle erdenklichen Themen abgehakt werden müssen, die nicht für den Fall relevant sind, entsprechen weder dem Datenschutz noch sozialpädagogischer Fachlichkeit. Die Devise ist: So viel wie nötig – so wenig wie möglich. Es gilt zu überprüfen, wie sich Arbeitsabläufe durch digitale Tools unterstützen lassen. Dabei ist es wichtig, dass Adressat*innen nicht in Kategorie-Systeme eingeordnet und Hilfeleistungen nicht normiert werden. Fachliche sozialpädagogische Standards sowie das Erfahrungswissen der Beschäftigten sind daher bei der Entwicklung und Einführung digitaler Tools zu berücksichtigen. Die ver.di Broschüre »digital sozial?! – Digitalisierung in der Sozialen Arbeit« enthält Hinweise, die bei der Einführung digitaler Systeme unterstützen können.

Ihr findet sie unter: digitalsozial.verdi.de.

- **ver.di-Betriebsgruppen:** Beschäftigte können sich in Betriebsgruppen zusammenschließen und dort diskutieren, welche Probleme anstehen und wie sie am besten gelöst werden können. In vielen Dienststellen gibt es bereits ver.di-Betriebsgruppen, die als Kontakt zur Gewerkschaft fungieren und die Umsetzung von Initiativen der Belegschaft unterstützen, wie z.B. bei der Ansprache von Studierenden oder Begleitung bei der Einführung digitaler Tools. Wo es noch keine Betriebsgruppe gibt, kann diese niedrigschwellig gegründet werden. Ansprechpartner*in ist der*die zuständige Gewerkschaftssekretär*in vor Ort.

Rechtliche Entlastung – Die Gefährdungsanzeige

Die Gefährdungsanzeige (u. a. auch Risiko-, Überlastungs- oder Gefahrenanzeige genannt) stammt aus dem Arbeitsrecht. Es handelt sich dabei um eine Mitteilung von Beschäftigten an den Arbeitgeber, dass das Arbeitsergebnis und/oder die eigene Gesundheit gefährdet sind. Kommt es durch eine solche Gefährdung zu Sach- oder Gesundheitsschäden bei Dritten, können Ersatzansprüche in Geldleistungen oder arbeitsrechtlicher Art gegen die Beschäftigten entstehen. Die Gefährdungsanzeige kann Beschäftigte vor straf-, arbeits- sowie zivilrechtlichen Konsequenzen schützen. Sie ist aber auch zum Schutz von Kindern und anderen Adressat*innen erforderlich.

Arbeitnehmer*innen sind gesetzlich dazu verpflichtet:

- Arbeitgeber*innen auf Missstände und drohende Gefahren sofort hinzuweisen (§§ 15, 16 ArbSchG)
- Bei der Arbeit im Rahmen der eigenen Möglichkeiten für die eigene Sicherheit und Gesundheit und der ihrer Adressat*innen zu sorgen (§ 15 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG).

Arbeitgeber*innen sind gesetzlich dazu verpflichtet:

- bei Gefährdungen Abhilfe zu schaffen (§ 3 ArbSchG)

- und für Arbeitsbedingungen zu sorgen, die nicht gesundheitsgefährdend sind (§ 618 BGB).

Vorlage für eine Gefährdungsanzeige unter:

→ [jugendhilfe.verdi.de](https://www.jugendhilfe.verdi.de)

Es gibt keine Formvorschrift für Gefährdungsanzeigen. In akuten Notsituationen eignet sich der Griff zum Telefon. Wir empfehlen euch, immer auch eine schriftliche Gefährdungsanzeige zu stellen und einen Nachweis über deren Eingang aufzubewahren. Wenn Arbeitgeber*innen nicht angemessen auf die Gefährdungsanzeige reagieren, ist die erste Anlaufstelle der Personalrat (PR). Dieser ist u. a. zuständig für die Überwachung des Gesundheitsschutzes und für die Einhaltung sämtlicher Gesetze und Tarifverträge zugunsten der Beschäftigten. Der PR kann vermitteln, wenn es Probleme gibt. Beschäftigte haben das Recht, sich während der Arbeitszeit an den Personalrat zu wenden. In vielen Dienststellen gibt es bereits Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber*innen und PR, wie mit Gefährdungsanzeigen zu verfahren ist.

Es ist wichtig alle relevanten Informationen und Nachweise zu der Gefährdung (und insb. den Auswirkungen auf die Garantienpflicht) sorgfältig zu dokumentieren. Dazu gehören beispielsweise nicht besetzte Stellen, fehlende Kolleg*innen, Überstunden/Mehrarbeit und nicht erledigte Arbeitsaufgaben.

Passgenauer Gesundheitsschutz – Die Gefährdungsbeurteilung

Ein weiteres gesetzlich verpflichtendes Instrument für die Arbeitgeber*innen ist die Gefährdungsbeurteilung. Die physischen (z. B. Beschaffenheit des Arbeitsplatzes) und psychischen (z. B. Belastung und mangelnde Anleitung bzw. Qualifizierung) Gefährdungen im Betrieb müssen ermittelt werden, um im Anschluss daran gemeinsam mit den betrieblichen Interessenvertretungen der Beschäftigten wirksame Maßnahmen zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten treffen zu können.

Die Gefährdungsbeurteilung kann schlechte Arbeitsbedingungen aufzeigen und zur rechtlichen Entlastung beitragen. Im besten Falle sorgt sie dafür, dass es nicht zu Überlastungssituationen kommt, denn sie soll präventiv wirken. Arbeitgeber*innen kommen diesen Verpflichtungen häufig nicht nach (Alsago & Meyer 2024, 20 ff.).

Die Prozessgestaltung der Gefährdungsbeurteilung ist Teil des Gesundheitsschutzes und unterliegt der Mitbestimmung – in einigen wenigen Personalvertretungsgesetzen beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Festlegung der Maßnahmen.

Weitere Infos

ver.di Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung:

→ verdi-gefaehrungsbeurteilung.de

ver.di Bildung + Beratung bietet zahlreiche Seminare zu den rechtlichen Anforderungen und der betrieblichen Durchsetzung und Begleitung von Gefährdungsbeurteilungen an.

Darunter sind auch branchenspezifische Angebote für die Jugendhilfe: → verdi-bub.de

Die **Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)** ist der Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallkassen. Ihre regionalen Unfallkassen und Gemeindeunfallversicherungsverbände betreuen die Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Auf ihrer Webseite finden sich weiterführende Informationen zu Gefährdungsbeurteilungen und weiteren Präventionsmaßnahmen: → t1p.de/dguv-gefaehrungsbeurteilung

Die **Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)** ist die gesetzliche Unfallversicherung für nicht staatliche Einrichtungen im Gesundheitsdienst und in der Wohlfahrtspflege. Ihre Aufgabe ist es, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten. Auf der Website sind ein Handlungsleitfaden für psychische Gefährdungsbeurteilungen oder zur Prävention von Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte, sowie weitere Materialien zu finden: → bgw-online.de

Nichts passiert? – Meldung an die zuständigen Stellen

Falls Gefährdungsanzeigen und Versuche der Etablierung von Gefährdungsbeurteilungen erfolglos bleiben und die Arbeitsbedingungen weiterhin die Erfüllung der Garantenpflicht oder die Gesundheit der Kolleg*innen gefährden, empfiehlt sich eine Meldung an die Unfallkassen und/oder die zuständigen Aufsichtsbehörden (in der Regel die Arbeitsschutzbehörden sowie das Landesjugendamt). Hier ist eure Dokumentation hilfreich, wie auch die Angabe möglicher Lösungen. Die Behörde kann dann eine Untersuchung durchführen und ggf. Maßnahmen gegen den/die Arbeitgeber*in ergreifen.

Der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) stellt auf seiner Webseite eine Auflistung der Adressen der für den Arbeitsschutz zuständigen staatlichen Behörden je Bundesland zur Verfügung:

→ t1p.de/lasi-arbeitsschutzbehoerden

Ein weiterer wichtiger Ansprechpartner in Sachen Gesundheitsschutz und Arbeitsüberlastung sind die gesetzlichen Unfallkassen, in denen alle Arbeitnehmer*innen versichert sind. Diese haben u. a. die Aufgabe, die Durchführung von Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu überwachen sowie

die Unternehmer und die Versicherten zu beraten. Dazu können sie Aufsichtspersonen in die Dienststellen entsenden und Arbeitgeber*innen anordnen, Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten durchzuführen (§§ 18, 19 SGB VII).

Eine Übersicht der Kontaktdaten der Unfallkassen für den öffentlichen Dienst findet sich auf der Webseite der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV):

→ t1p.de/dguv-unfallkassen

Hinweisgeberschutzgesetz

Verstöße von Arbeitgeber*innen gegen das Arbeitsschutzgesetz können als Ordnungswidrigkeiten mit hohen Bußgeldern bestraft werden. Gemäß § 12 des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) sind alle Arbeitgeber*innen mit mehr als 50 Beschäftigten dazu verpflichtet, eine interne Meldestelle einzurichten, bei denen Beschäftigte vertraulich Rechtsverstöße ihres Arbeitgebers melden können. Beschäftigte haben dabei die Wahl, ob sie sich an eine örtliche Meldestelle, oder an die zentrale Meldestelle beim Bundesamt für Justiz wenden.

→ t1p.de/bundesjustizamt-meldestelle

Wird auf die Meldung nicht adäquat reagiert, dürfen sich Beschäftigte auch an externe Meldestellen oder an die Öffentlichkeit wenden. Dann sind sie durch das HinSchG geschützt und ihnen dürfen keine

Sanktionen für die Bekanntmachung der Missstände auferlegt werden.

Es ist wichtig, dass ihr euch mit euren Kolleg*innen zusammenschließt und euch an eure Gewerkschaft wendet, denn durch gemeinsames Handeln kann die Aufmerksamkeit auf die Problematik gelenkt und Druck auf den Arbeitgeber ausgeübt werden, damit angemessene und nachhaltige Maßnahmen zur Arbeitsentlastung ergriffen werden.

Gewerkschaftlicher Schutz – Zusammen geht mehr!

Eine Gewerkschaft ist eine gemeinnützige Vereinigung zur Interessenvertretung ihrer Mitglieder, also ein »Mitmachverein«. Die Arbeit der vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di finanziert sich ausschließlich aus Mitgliedsbeiträgen (1 % des mtl. Bruttoverdienstes).

In ver.di helfen wir uns gegenseitig weiter: In Aktivenkreisen und Betriebsgruppen können sich Mitglieder über ihre Erfahrungen austauschen. Ihr könnt die Kolleg*innen fragen, wie sie es geschafft haben, ihre Forderungen durchzusetzen und voneinander lernen. Die ver.di Gewerkschaftssekretär*innen können euch und eure betriebliche Interessenvertretung beraten, euch Strategien mit auf den Weg geben oder unterstützen, einen Personalrat in der Dienststelle zu etablieren.

Unsere Teams Beratung und Recht stehen euch bei allen individualrechtlichen Angelegenheiten beiseite und sind für euch ein Schutzschild gegen ungerechte arbeitgeberseitige Maßregelungen. Sie vertreten euch auch, wenn ihr überlastungsbedingt Fehler macht, und verteidigen euch notfalls vor Gericht.

ver.di-Mitgliedern empfehlen wir, auch der GUV-Fakulta (Unterstützungseinrichtung der DGB-Gewerkschaften) beizutreten, um euch vor Schadensersatzforderungen zu schützen, die nicht gerichtlich abgewehrt werden können. Wenn ihr z. B. mit einem Dienstwagen einen dringenden Hausbesuch macht und dabei zu schnell fahrt, wird das Knöllchen beispielsweise von der GUV-Fakulta übernommen. Auch bei anderen Schadensfällen und auch bei Strafverfahren gegen euch als Beschäftigte seid ihr mit der Mitgliedschaft abgesichert.

→ guv-fakulta.de



Auf Missstände hinweisen – Veränderung bewirken

Es ist eine Sache, ein kaputtes System nicht länger auf Kosten der eigenen Gesundheit zu stützen. Als gesellschaftskritische Profession können wir jedoch nicht dabei zusehen, wenn Kinder und Jugendliche ihre Rechte nicht verwirklichen können. Wir müssen sie dabei unterstützen sich Gehör zu verschaffen und uns aktiv für Verbesserungen einsetzen. Wie das aussehen kann und welche Gremien zuständig sind, diskutieren wir nachfolgend beispielhaft.

Ein*e Kolleg*in allein wird keine Revolution ausrufen können – nur gemeinsam können wir etwas bewegen! Im Austausch mit Kolleg*innen könnt ihr kreative Protestformen entwickeln. Die Gewerkschaftssekretär*innen beraten euch, wie ihr euch zur Wehr setzen könnt und verteidigen euch gegen rechtswidrige Repressionen.

Wortbeiträge auf Personalversammlungen

Zeigt in eurer Dienststelle bzw. eurem Betrieb Präsenz! Betriebliche Interessenvertretungen rufen mindestens einmal pro Jahr zu einer Personal-/Betriebsversammlung auf,

in der die aktuellen Probleme der Beschäftigten und der Dienststelle besprochen werden. Dabei sind oft auch Arbeitgebervertreter*innen anwesend.

Diese Gelegenheit lässt sich nutzen, um sich mit Kolleg*innen zu Wort zu melden und darauf aufmerksam zu machen, dass die Situation dramatisch ist und nicht nur Einzelpersonen betrifft. So lassen sich die Vorgesetzten in die Situation bringen, sich zu den Missständen zu äußern und günstigstenfalls Abhilfe zu schaffen. In jedem Fall kann es dazu beitragen, ein allgemeines Verständnis im gesamten Kolleg*innenkreis für die Situation zu fördern.

Jugendhilfeausschuss und Kommunalpolitik

Im zweigliedrigen Jugendamt werden wichtige Entscheidungen nicht nur im Amt, sondern auch im Jugendhilfeausschuss getroffen, denn die Finanzierung der Jugendhilfe ist u. a. abhängig von Entscheidungen der kommunalen Vertretungskörperschaft (z. B. Gemeindevertretung, Stadtrat, Kreistag, etc.). Bei allen Angelegenheiten der

Jugendhilfe muss der Jugendhilfeausschuss hinzugezogen und gehört werden. Stehen die Finanzen fest, entscheidet der Jugendhilfeausschuss über die Verteilung der Mittel. Im Rahmen der Jugendhilfeplanung wird der regionale Bedarf an Angeboten, Projekten und Maßnahmen analysiert und die Umsetzung und ihre Wirksamkeit evaluiert.

Der Jugendhilfeausschuss ist auf kommunaler Ebene für Angelegenheiten der Kinder – und Jugendhilfe zuständig (§ 71 SGB VIII). Die Sitzungen sind öffentlich, soweit nicht das Wohl der Allgemeinheit, berechnete Interessen einzelner Personen oder schutzbedürftiger Gruppen entgegenstehen.

Der Ausschuss besteht aus Mitgliedern, die zu 2/5 von freien Trägern der Jugendhilfe vorgeschlagen werden und zu 3/5 von der Vertretungskörperschaft benannt werden. Anstatt Mitglieder zu benennen, können auch andere Personen, die in der Jugendhilfe erfahren sind, in den Jugendhilfeausschuss gewählt werden. Auch sachkundige Gäste können beratend hinzugezogen werden: auch Sozialarbeiter*innen (der Jugendhilfe) haben die Möglichkeit, sich in der Kommunalpolitik für Veränderungen einzusetzen und in den beschlussfassenden Gremien der Jugendhilfe mitzuwirken.

Wer keine Kapazitäten für eine regelmäßige Teilnahme hat, sollte herausfinden, wer in den besagten Gremien sitzt und wie man sie erreichen kann, um sie über Missstände aufzuklären und benötigte Ressourcen ein-

zufordern. Ihr könnt auch euren Personalrat und/oder eure*n zuständige*n Gewerkschaftssekretär*in fragen, ob diese das Gespräch mit den Mitgliedern der Gremien suchen können. Es reicht in der Regel die Anfrage eines Mitglieds, um ein Thema auf die Tagesordnung zu setzen oder einen Antrag zur Abstimmung zu stellen – es lohnt sich also, Verbündete in der Kommunalpolitik zu haben.

Dienstaufsichtsbeschwerden

Vielleicht das letzte Mittel der Wahl! Gemäß Art. 17 Grundgesetz hat jede*r das Recht, »sich einzeln oder in Gemeinschaft mit anderen schriftlich mit Bitten oder Beschwerden an die zuständigen Stellen und an die Volksvertretung zu wenden«. Daraus ergibt sich einerseits das Recht für Einzelpersonen, Dienstaufsichtsbeschwerden gegen für die Missstände verantwortliche Angestellte des öffentlichen Dienstes zu stellen.

Dienstaufsichtsbeschwerden sind an die Dienstvorgesetzten derjenigen zu richten, über die ihr euch beschweren wollt. Ansonsten sind sie formlos und fristlos – können also zu jeder Zeit auf jedem beliebigen Kommunikationsweg übermittelt werden. Wir empfehlen, sie schriftlich zu stellen und einen Nachweis über den Eingang der Beschwerde aufzubewahren.

Eine Beschwerde muss innerhalb einer angemessenen Frist bearbeitet werden. Wird der Vorwurf bestätigt, kann dies zu einem Disziplinarverfahren gegen den*die

oder zumindest zu einem Dienstgespräch mit dem*der Amtsträger*in führen. Reagieren auch die Dienstvorgesetzten nicht, kann theoretisch eine weitere Dienstaufsichtsbeschwerde an die nächsthöhere Stelle gerichtet werden. Ein Recht auf einen ausführlichen Bericht zur Beantwortung der Beschwerde gibt es nicht, aber manchmal schadet es nicht, unbequem zu sein, um Aufmerksamkeit für ein Problem herzustellen.

In der Regel hat jede Behörde ein Organigramm für interne Hierarchien. Die Möglichkeit der Dienstaufsichtsbeschwerde endet dort, wo die zuständigen Personen keine Dienstvorgesetzten haben, z. B. bei politischen Ämtern. Gegen Minister*innen, Landrät*innen und Bürgermeister*innen kann also keine Dienstaufsichtsbeschwerde gestellt werden.

Petitionen

Nach Art. 17 Grundgesetz haben alle die Möglichkeit, Petitionen an die zuständigen Stellen oder die Regierung zu richten. Ist die örtliche Jugendhilfe chronisch unterfinanziert, kann z. B. durch eine Unterschriftensammlung Druck ausgeübt werden, damit mehr Haushaltsmittel eingesetzt werden. Für Petitionen gibt es keine Formvorschrift, theoretisch reicht also eine Postkarte. Es ist sinnvoll miteinander zu beraten, welcher Übermittlungsweg am effektivsten ist. Das kann je nach zuständiger Behörde oder Regierungsebene unterschiedlich sein.

Eine Petition an den Bundestag lässt sich z. B. auf dem dafür vorgesehenen Online-Portal einstellen: → epetitionen.bundestag.de/epet/peteinreichen.html

Derzeit hat nicht jede Kommune eine solche Webseite. Eine persönliche Übergabe von Unterschriftenlisten kann für die Öffentlichkeitswirksamkeit sinnvoll sein. Zwar muss jede Beschwerde von der zuständigen Stelle oder Regierung geprüft werden (meist durch einen Petitionsausschuss), jedoch kann eine Vielzahl an Unterschriften dafür sorgen, dass dem Thema mehr Zeit und Aufmerksamkeit gewidmet wird. So braucht eine Petition an den deutschen Bundestag z. B. 50.000 Unterschriften innerhalb von 4 Wochen, damit der*die Antragsteller*in sein*ihr Anliegen persönlich in einer öffentlichen Anhörungssitzung darstellen kann. In örtlichen Regierungen gibt es dafür geringere Mindestanzahlen.

Fachpolitische Aktionen und Brandbriefe

Die Beschäftigten der Jugendämter in Köln haben im März 2023 1.800 Papierschiffe gefaltet und vor einer Ratssitzung ausgebreitet. Jedes Papierschiff steht für eine Familie, die wegen Personalmangel nicht weiter begleitet werden konnte. Rund 200 Beschäftigte der Jugendämter hatten einen offenen Brief an die Oberbürgermeisterin unterzeichnet und Verbesserungen gefordert. Die Aktion machte das Problem

sichtbar und wurde von den lokalen Medien aufgegriffen. Dies führte dazu, dass sich die Stadt zu den Missständen äußern musste und mittlerweile durch den Gemeinderat mit zusätzlichen Stellen auf die Situation reagiert wurde.

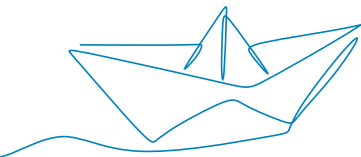
Wir brauchen noch mehr solcher Aktionen und Brandbriefe, um sichtbar zu werden und Druck auf die politischen Entscheidungsträger*innen auszuüben. Dazu müssen wir uns zusammenschließen,

uns organisieren und gemeinsam Ideen entwickeln. Auch hierfür kann euch die Gewerkschaft den Raum geben – wortwörtlich sowie metaphorisch. Wir hoffen auf eine breite Vernetzung von Sozialarbeiter*innen in Allgemeinen Sozialen Diensten der Jugendämter (ASD, KSD, BSD, RSD, BSA, etc.), um gemeinsam Aktionen wie diese auch bundesweit durchzuführen und der Kinder- und Jugendhilfe damit das Gehör zu verschaffen, das sie verdient.

Ellen Steinhäuser



1.800 Papierschiffe – eins für jeden nicht weiter bearbeiteten Fall des Jugendamtes Köln – vor einer Ratssitzung, März 2023



Quellen

Alsago, E.; Meyer, N. (2024): Prekäre Professionalität. Soziale Arbeit und die Coronapandemie. Opladen.Berlin.Toronto. Online unter: shop.budrich.de/wp-content/uploads/2023/11/9783847419662.pdf

Beckmann, Kathinka; Hollenberg, Jana; Kubisch-Piesk, Kerstin; Rätz, Regina; Wiemert, Heike (2023): Das Jugendamt – Unterstützung, die nicht mehr ankommt. In: ZKJ Kindschaftsrecht und Jugendhilfe 9/10 2023, 18. Jahrgang, S. 323–394.

Bundesregierung (08.02.2023): Interministerielle Arbeitsgruppe »Gesundheitliche Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche durch Corona« Abschlussbericht. Bonn/Berlin. Online unter: bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Kindergesundheit/Abschlussbericht_IMA_Kindergesundheit.pdf

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2021): [Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Personalgewinnung, -einarbeitung und -bindung im ASD](#). Online unter: [Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Personalgewinnung, -einarbeitung und -bindung im ASD \(deutscher-verein.de\)](#)

Deutsches Institut für Jugendhilfe und Familienrecht e. V. (DIJuF) (14.09.2023): Unterbringung von Kindern und Jugendlichen im Rahmen der Inobhutnahme bei fehlenden Plätzen. In: Das Jugendamt, Ausgabe 10/2023, 96. Jahrgang, S. 477–480.

Geschäftsstelle der Arbeitsweltberichterstattung für Deutschland (2023): Fachkräftesituation nach Berufen und Regionen. Online unter: arbeitswelt-portal.de/fachkraeftesicherung/artikel/fachkraeftesituation-nach-berufen-und-regionen?twclid=2-3utbjqg3vzzmr0nk6fnicytfz&cHash=822a80300dcc016f6131bbf55d45614b

Internationale Gesellschaft für erzieherische Hilfen (IGfH) (05.12.2022): »Mangel an Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe wirkt sich dramatisch aus!« Positionspapier der Fachgruppe Inobhutnahme. Online unter: igfh.de/sites/default/files/2022-12/Positionspapier_Fachkräftemangel%20und%20aktuelle%20Auswirkungen_FG-Inobhutnahme_IGfH_0.pdf

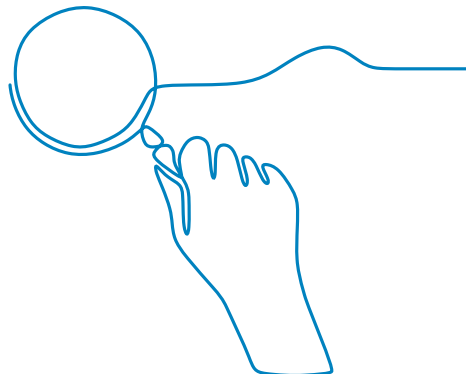
Klenter, Peter, Landesrechtsschutzleiter des ver.di-Landesbezirks Hessen (2023): Beschäftigte des Frankfurter Jugend- und Sozialamtes als »Notfamilie«. Gewerkschaftsinternes Papier.

Statistisches Bundesamt (2022): Kinderschutz: Kindeswohlgefährdungen bleiben auch 2021 auf hohem Niveau. Pressemitteilung Nr. 340 vom 11. August 2022. Online unter: destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/08/PD22_340_225.html

Wiesner, Reinhard (11.07.2023): Rechtsansprüche, Rechtspflichten und Konsequenzen bei Nichterfüllung. Vortrag bei der DIJuF-Sommerakademie »Jugendämter zwischen Rechtsansprüchen und Realität« dijuf.de/fileadmin/Veranstaltungen/Dokumentation/DIJuF-Sommerakademie/2023_DIJuF_Sommerakademie/DIJuF_Sommerakademie_Wiesner_2023-07-11.pdf

Wiesner, Reinhard (15.05.2020): Gutachterliche Stellungnahme zur Garantenhaftung »Strafrechtliche Verantwortung & Haftung von Fachkräften im Kinderschutz – Was können Institutionen und Fachkräfte tun, um sich abzusichern?«. Online unter:

kvjs.de/fileadmin/dateien/Jugend_Mitglieder/Qualitaetsentwicklung_Kinderschutz/E07_Wiesner_Expertise_Strafrechtliche_Verantwortung_Haftung_von_Fachkraeften_im_Kinderschutz.pdf



Anhang

Beispiele für Einarbeitungs- und Fortbildungsthemen

Orientierung in der Dienststelle

- Vorstellung des Stadtteils und der Stadtteilgremien
- Kennenlernen des Bezirksamts
- Kennenlernen des Jugendhilfeausschuss
- Konzept der Abteilung
- Netzwerkarbeit in der Kinder- und Jugendhilfe
- Fachkonzept Sozialraumorientierung und sozialräumliche Angebote

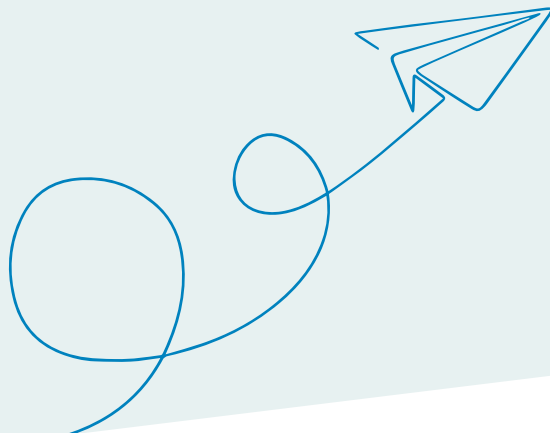
Arbeitsorganisation und IT

- Steuerung der Hilfen
- Kollegiale Beratung
- Einführung in das Qualitätsmanagementsystem des jeweiligen Jugendamtes
- Aktenführung
- Interne Einweisung in die EDV-Programme
- Elektronische Ressourcen (E-Medien und Datenbanken)

Umsetzung rechtlicher Vorgaben in die Praxis

- Rollenverständnis: Wächteramt und Beratungsstelle
- Beratung Minderjähriger gemäß § 8 SGB VIII
- Familien- und Elternberatung gemäß §§ 16, 17 und 18 SGB VIII
- Gemeinsame Wohnformen für Mütter, Väter und Kinder gemäß § 19 SGB VIII
- Betreuung von Kindern in Notsituationen gemäß § 20 SGB VIII
- Hilfen zur Erziehung gemäß §§ 27 ff. SGB VIII
- Frühe Hilfen gemäß § 1 Abs. 4 KKG
- Leistungen der Eingliederungshilfe gemäß § 35a SGB VIII,
- Leistungen für junge Volljährige gemäß § 41 SGB VIII
- Gewaltprävention im Kindesalter

- Begleiteter Umgang gemäß § 1684 Abs. 1 des BGB
- Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung gemäß § 8a SGB VIII
- Inobhutnahme nach § 42 SGB VIII
- Anrufung des Familiengerichts gemäß § 1666 BGB
- Mitwirkung im familiengerichtlichen Verfahren gemäß § 50 SGB VIII
- Anhörung des Jugendamtes gemäß § 6 JArbSchG
- Prüfung der sachlichen und örtlichen Zuständigkeit gemäß §§ 85, 86 SGB VIII
- Amtshilfepflicht für andere Behörden gemäß § 3 SGB X



V.i.S.d.P.: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
Fachbereich Öffentliche und private Dienstleistungen, Sozialversicherung und Verkehr
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
Verantwortlich: Christine Behle
Bearbeitung: Dr. Elke Alsago, Josefin Falkenhayn

1. Auflage Juni 2024

W-393114

Dein Kontakt zu ver.di

ver.di Bundesverwaltung

Fachbereich Öffentliche und private Dienstleistungen,

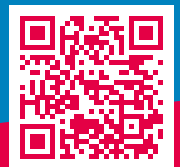
Sozialversicherung und Verkehr

Paula-Thiede-Ufer 10

10179 Berlin

jugendhilfe.verdi.de

sozialarbeit.verdi.de



mitgliedwerden.verdi.de