

18. FEB. 2020

## Offener Brief

An:

SPD Fraktion

CDU Fraktion

Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

Fraktion Die Linke

FDP Fraktion

AfD Fraktion

Das Hamburger Abendblatt

Hamburg, 12.02.2020

Situation im Jugendamtes Hamburg-Mitte, Region 2

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem vorliegenden Schreiben möchten wir Sie über die Missstände im Jugendamt des Bezirksamtes Hamburg-Mitte, Region 2 hinweisen.

Wie Ihnen bekannt ist, haben sich im Zuge der gesellschaftlichen Veränderungen auch die Herausforderungen, denen sich „Familien“ stellen müssen, deutlich verändert. Insbesondere Familien, die sich in prekären Krisensituationen befinden und denen bestimmte Resilienzen und Ressourcen fehlen, scheitern an den wachsenden Aufgaben. Eine Kumulation von verschiedenen Faktoren in der Familie führen indes zu Kindesmisshandlungen, Kindesmissbrauch und Vernachlässigung. Aufgrund dessen hat es sich die Politik zur Aufgabe gemacht, die Gesetzesgrundlage der Kinder zu verschärfen und im Rahmen der politischen Debatten auf unterschiedlichen Ebenen die Situation zu beleuchten.

Das Jugendamt steht mit seiner Garantstellung unentwegt unter massiven Druck den Kinderschutz sicherzustellen. Zugleich wird auf politischer und medialer Ebene das Jugendamt verantwortlich gemacht für Fälle, in denen Kinder zu Tode gekommen sind, welche vom ASD betreut wurden.

Um die Garantstellung des Jugendamtes wahren zu können, und damit Kinder und Jugendliche vor Missbrauch, Misshandlung und Kindestötungen schützen zu können, wenden wir uns in unserer Verzweiflung an die Öffentlichkeit. In der Hoffnung, dass die Politik präventiv einwirken kann und die Missstände in der Dienststelle aufdecken kann. Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass am 06.11.2019 in der Teilpersonalversammlung des ASD offen verkündet worden ist, dass die Abteilung Mümmelmansberg bereits geschlossen wurde und die „verbliebenen und erfahrenen“ Fachkräfte in andere Abteilungen zwangsversetzt wurden sowie die Fälle bezirksintern ausgelagert wurden. Die Abteilung Mümmelmansberg soll durch neue unerfahrene Fachkräfte neu ausgerichtet werden.

Auch wurde auf der Leitungsebene beschlossen, die Fachkräfte wie Schachfiguren auf einem Schachbrett von einer Abteilung in die andere zu verschieben, ohne deren Einverständnis. Dies wird im Folgenden als Zwangsversetzung bezeichnet. Die Zwangsversetzung in der Abteilung Mümmelmansberg hat die Abteilung Billstedt in eine Schieflage gebracht, die derzeit nur noch von 4 Mitarbeiter\*innen besetzt ist und ebenfalls vor dem „Kollaps“ steht. Dieser Dominoeffekt wird sich mit Sicherheit nicht einzig auf die benannten Abteilungen und die dort betreuten Familien auswirken, sondern durch die Mehrbelastung und Fluktuation auch weitere Schließungen nach sich ziehen.

Unser Anliegen ist mehrdimensional zu betrachten, da hier unterschiedliche Themen angesprochen werden.

#### 1. Fluktuation:

In der Abteilung Mümmelmansberg haben in den vergangenen **4 Jahren ca. 45 Kolleg\*innen** die Abteilung verlassen, davon sind ca. 5 in Elternzeit gegangen. In den 4 Jahren wurde die **Abteilungsleitungsstelle von ca. 6 neuen Leitungen** ausgeführt.

Im ASD Mümmelmansberg arbeiten aktuell 3 Fachkräfte im Fallmanagement, davon sind 2 Teilzeitfachkräfte (davon hat eine bereits gekündigt, die zweite hat ca. 5 Jahre Berufserfahrung und war auch von der Zwangsversetzung betroffen: sie wurde von Billstedt nach Mümmelmansberg versetzt) und eine Vollzeitfachkraft. Die Vollzeitkraft ist eine Berufsanfängerin und befindet sich noch in der Probezeit.

Der ASD Billstedt wurde in den vergangenen 4 Jahren von 3 verschiedenen Leitungskräften geführt. Diese Wechsel fanden zwischen Februar 2019 und Dezember 2019 statt. Aufgrund der in der Einleitung erwähnten willkürlichen Zwangsversetzungen und einhergehend damit die Ungewissheit der Fachkräfte hat eine erfahrene Fachkraft vorzeitig die Verrentung beantragt. Weitere 6 Fachkräfte haben sich neue Wirkungskreise gesucht, sodass bis Mitte März d.J. die Abteilung Billstedt von ca. 4 Fachkräften die Abteilung besetzt sein wird, darunter ein Berufsanfänger. Im Februar 2020 werden 2 neue Berufsanfänger eingestellt.

#### 2. Gründe der Fluktuation:

Auch wenn die Leitungsebene die Fluktuation der Fachkräfte nach außen hin immer wieder mit „bessere Arbeitsstellen“ oder „Wohnortsnähe“ begründen, so weisen wir Sie auf die Gründe „hinter den Fassaden“ hin:

- Schlechte Einarbeitung der Berufsanfänger:

Die Einarbeitung von Berufsanfängern scheitert häufig an der Vakanz der stellvertretenden Abteilungsleitung. Aktuell wird die Stellvertretende Abteilungsleitung in Mümmelmansberg, die ihren Dienst vor 3 Wochen angetreten hat, selbst eingearbeitet wird. Gleichwohl befindet sie sich aufgrund ihrer Schwangerschaft bereits in Teilbeschäftigungsverbot. Die stellvertretende Abteilungsleitung in Billstedt ist vakant.

Obwohl Berufsanfänger im Rahmen ihres sozialpädagogischen Studiums für die Multiproblemlagen der Familien sensibilisiert werden und über mögliche Unterstützungsleistungen der Jugendhilfe umfangreiche Kenntnisse erworben haben, müssen diese umfangreich eingearbeitet werden. Gleichsam werden aufgrund des Fachkräftemangels im ASD zunehmend Mitarbeiter eingestellt, die nicht die Soziale Arbeit studiert haben (Psychologen, Soziologen, Pädagogen), welches eine noch intensivere und umfangreichere Einarbeitung nach sich zieht. Auch das Einarbeitungskonzept (Neu im ASD: NIA, Einarbeitungskonzept der BASFI) kann die ausstehenden Lerninhalte bzw. das

Fachwissen dieser Mitarbeiter nicht kompensieren und umfangreich nachschulen. Dem liegt zugrunde, dass im NIA die Lerninhalte häufig erst vermittelt werden, wenn diese bereits in der praktischen Arbeit längst benötigt werden und die Inhalte aus NIA nicht komplex genug sind. Unter der hohen Personalfuktuation leidet die Qualität der Einarbeitung, da mehrere Berufsanfänger gleichzeitig eingearbeitet werden müssen. So mussten im April 2019 ca. 5 neue Fachkräfte von der stellvertretenden Abteilungsleitung gleichzeitig eingearbeitet werden. Diese 5 Fachkräfte haben sich nach der Probezeit in andere ASD-Bezirke beworben, wo sie mittlerweile von besseren Arbeitsbedingungen aus ihren neuen Bezirken berichten.

### 3. KWG Bearbeitung in der Probezeit:

Neue Fachkräfte sind aufgrund der Personalfuktuation bereits in der Probezeit mit der vollumfänglichen Einschätzung und Bearbeitung von Kindeswohlgefährdungen konfrontiert. Durch fehlende Einarbeitung und mangels Fachkompetenz sehen diese sich überfordert den Kinderschutz sicherzustellen und gleichzeitig die Familien in ihren Handlungsmöglichkeiten zu stabilisieren. Aufgrund des Personalmangels ist die erforderliche Begleitung nicht gewährleistet, sodass es den Berufsanfängern an konkreten Ansprechpersonen mangelt, um mehr Handlungssicherheit und Rollenverständnis zu entwickeln.

### 4. Hohe Fallbelastung:

In prekären Stadtteilen wie Mümmelmannsberg und Billstedt treffen Bildungsarmut und Armut aufeinander, was zu hohen Fallbelastungen in den jeweiligen Abteilungen führt, welche nicht aufgefangen werden können, da bei der Personalbemessung das Sozialmonitoring keine Rolle spielt. Als Fall werden lediglich die Hilfen zur Erziehung (§§ 27 ff. SGB VIII) gezählt, dabei fallen alle weiteren Rechtsgrundlagen hinten drüber (z.B. § 50 FamFG, Beratungsfälle etc.), eine Falloberggrenze gibt es nicht (wie z.B. bei den Amtsvormündern). In der Folge ergeben sich Fallzuständigkeiten von ca. 70 Fälle bei Teilzeitfachkräften und weit über 100 bei Vollzeitfachkräften. Der Kinderschutz kann unter diesen Umständen nicht gewährleistet werden. Bei Überlastungsanzeigen (KWG- Bearbeitung, Dokumentationsrückstände, ausstehende Hilfeplangespräche, Fachgespräche, Rechnungsverfügungen etc.) besteht die Abhilfe durch die Leitungsebene lediglich darin, Fälle zu priorisieren. Diese Maßnahme erweist sich der Praxis als wirkungslos, da einerseits die Fachkräfte über diese Kompetenz bereits verfügen und zum anderen durch neu eingehende Meldungen zum Kindeswohl neu priorisiert werden muss, wodurch die alte Priorisierung nicht aufrechterhalten werden kann.

### 5. Schlechte Arbeitsatmosphäre durch die Führung

Die Arbeitsatmosphäre ist geprägt von Angespanntheit, hohem Druck, Beklemmnis, Verängstigung und Diktatur. Aufgrund hoher Personalfuktuation sind verbliebene Fachkräfte gezwungen, Überstunden zu leisten, dies ohne eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Insbesondere Mütter mit kleinen Kindern sehen sich täglich vor der Herausforderung, sich vor der Führung zu rechtfertigen. Die Führungskräfte sehen ihre Aufgabe in erster Linie darin, die erfahrenen Fachkräfte zu gängeln. Bei konstruktiver Kritik der Fachkräfte werden diese durch die Abteilungsleitung als „im Widerstand“ tituliert und öffentlich in z.B. einer Dienstbesprechung vorgeführt. Sind Fachkräfte z.B. aufgrund eines Hausbesuches außer Haus, ist in einem digital verwalteten Kalender die jeweilige Familie mit Namen, Anschrift und Grund des Hausbesuches zu benennen. Hierbei handelt es um ein fehlendes Vertrauen gegenüber den Fachkräften, durch

derartigen Instrumenteneinsatz soll eine Kontrolle sichergestellt sein. Zudem ist hier in keiner Weise der Datenschutz berücksichtigt. Die Bedenken der Fachkräfte diesbezüglich werden von der Leitung ignoriert. Den Fachkräften wird jede Fachlichkeit abgesprochen. So wird es ihnen trotz diverser Fortbildungen und abgeschlossenem Hochschulstudium nicht zugetraut, kleinste Verletzungen bei Kindern fachlich zu beurteilen und entsprechend zu handeln. Bei Meldungen zur Kindeswohlgefährdung werden von den Fachkräften gemäß dem Qualitätsmanagement (QM) ausgeführt und Schutzvereinbarungen mit den Sorgeberechtigten zum Wohle der Kinder abgesprochen und somit auch eine Kooperation mit den Kindeseltern hergestellt. Laut der Leitung soll jede Meldung zur Kindeswohlgefährdung (hier Beispiel: kleinste Verletzung am Kind) mit ihr abgesprochen und das Kind unverzüglich in der Rechtsmedizin im UKE vorstellig werden. Die Konsequenz daraus ist, dass bei einem fehlenden Einverständnis der Eltern das Kind in Obhut genommen werden muss, was ein durch die Leitung initiiertes und total überzogener Eingriff in das Elternrecht nach Art. 6 GG darstellt. Darüber hinaus bindet die überzogene Herangehensweise der Leitungsebene enorme Zeit und Personalressourcen. Gleichsam gefährdet eine derartige Amtshandlung die Kooperationsbereitschaft zwischen dem Jugendamt und dem Sorgeberechtigten, was das negative Image des Jugendamtes signifikant befördert. Ein weiteres Beispiel: Die korrekte Abarbeitung einer Kindeswohlgefährdungsmeldung durch eine langjährige Fachkraft führt dennoch zum Gespräch mit der Leitungsebene. In diesem ist die Fachkraft gezwungen gewesen, sich trotz fachlich kompetentem Handeln, rechtfertigen zu müssen. Solche Situationen sind von der Leitungsebene reinste Schikane und Machtdemonstration. Nach diversen Vorfällen mit gleicher Qualität sucht die Fachkraft aktiv nach einem alternativen Arbeitsfeld. Diese sind nur einige Beispiele aus der täglichen Praxis, wie mit erfahrenen Fachkräften, die immerhin ein Hochschulstudium absolviert haben, umgegangen wird. Eine Fachkraft äußerte kürzlich treffend „früher hatten wir viel zu tun, aber wir haben unsere Arbeit gemacht, jetzt werden wir zusätzlich getreten.“

Auch wenn die Leitungskräfte nicht müde werden, die äußeren Umstände oder das kollegiale Verhalten der Fachkräfte untereinander als Ursachen für die extreme und Hamburg weit einzigartige Fluktuation zu bemühen, liegt dieses in der mangelnden Kompetenz der Leitungskräfte eine Abteilung oder Region wertschätzend und kompetent zu führen.

Aufgrund der bereits erwähnten Zwangsversetzung ohne Rücksicht auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit ohne Rücksicht auf minderjährige Kinder und Jugendliche der Fachkräfte, ist es nur eine Frage der Zeit, wann sich die verbliebenen Fachkräfte ein anderes Betätigungsfeld suchen. Bei den Fachkräften entsteht der Eindruck, dass trotz der hohen Belastung, welcher sie sich täglich mit Fachlichkeit, Engagement und Herzblut stellen, schlechte Beurteilungen ausgestellt werden, so dass es den Fachkräften schwer gemacht werden soll, innerhalb der Hamburger Behörde zu wechseln.

In all den unzumutbaren und destabilen Arbeitsbedingungen, welchen sich die Fachkräfte täglich ursächlich durch die hohe Fluktuation ausgesetzt sehen, wurde eine zusätzliche Destabilisierung durch die Einführung einer Abteilung „Eingangsmanagement“ implementiert. Dieses ohne Einbeziehung der Fachkräfte, welche zusätzlich zur Abteilung Mümmelmannsberg durch eine unerfahrene Leitungskraft geführt wird.

Auf der durch die Fachamtsleitung einberufenen Jugendamtsdienstbesprechung vom 12. 02.2020 ließ es sich die Leitungsebene der Region 2 nicht nehmen, Loblieder auf die aufstrebende Region 2 zu singen, was im Zuge der hohen Fluktuation und dem durchweg schlechten Klima nicht nachzuvollziehen ist.

Bisher sind junge und altgediente Fachkräfte aus den vorher geschriebenen Gründen gegangen.

Wir haben uns entschlossen einen anderen Weg zu gehen. Wir schreiben anonym, weil wir weitreichendere Repressalien durch die Führungskräfte befürchten. So wenden wir uns in unserer Verzweiflung, einige Fachkräfte der Region, welche sich seit geraumer Zeit den Repressalien sowie der geringen Wertschätzung durch die Führungskräfte ausgesetzt sehen, an die Öffentlichkeit.

Wir weisen SIE ALLE darauf hin, dass der Kinderschutz unter diesen prekären Rahmenbedingungen der Fachkräfte nicht gewährleistet werden kann und es nur noch eine Frage der Zeit ist, bis wann ein weiterer Jugendamts-Fall mediale Aufmerksamkeit bekommt. Bevor ein Fehlermanagement bei den Fachkräften gesucht wird, ist es an der Zeit, die Führungskompetenzen der Region 2 eingehend zu beleuchten. Zumal einige Führungskräfte aus der Region in anderen Bezirken als Leitung ablehnt wurden, obwohl sie dort bereits kommissarische Abteilungsleitung und/oder stellvertretende Abteilungsleitungen gewesen sind.

Möglicherweise wird uns, nachdem die beschriebenen Zustände weder den Jugendhilfeausschuss des Bezirksamtes Hamburg Mitte noch den Bezirksamtsleiter interessieren, von einer breiteren Öffentlichkeit Gehör geschenkt.