

Position zur Situation im Allgemeinen Sozialen Dienst

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Allgemeinen Sozialen Dienst der Kommunen (auch Kommunalen Sozialer Dienst) verfolgen einen gesellschaftspolitischen Auftrag: Er ist zentraler Ansprechpartner für Familien in Krisen und Ersthelfer bei der Planung und Kontrolle von Hilfeprozessen.

Der Allgemeine Soziale Dienst ist grundsätzlich Ausfluss aus Art. 20 Grundgesetz, nach dem die Bundesrepublik Deutschland ein demokratischer und sozialer Rechtsstaat ist. Die Arbeit des ASD ist damit eine sozialstaatlich gebotene soziale Dienstleistung der „öffentlichen Fürsorge“ im Sinne von Art. 74 Nr. 7 Grundgesetz. Die Aufgaben, Ziele und der Zweck des Allgemeinen Sozialen Dienstes ergeben sich aus dem Grundgesetz und den auf dessen Basis entwickelten Sozialgesetzen, die Zuständigkeit der Kommunen ergibt sich ebenfalls aus dem Grundgesetz (Artikel 28 II S. 1, 30,34,35 I, 83,84 GG).

Die Aufgaben und Rahmenbedingungen der Allgemeinen Sozialen Dienste sind von Kommune zu Kommune unterschiedlich geregelt, was eine einheitliche Forderungsformulierung erschwert. Neben der Erziehungsberatung, dem Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung und Maßnahmen zum Schutz von Kindern sowie den Hilfen zur Erziehung kann auch die Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche, die Hilfe für junge Volljährige, die Betreuung und Begleitung unbegleiteter minderjähriger Ausländerinnen und

Ausländer, die Adoptionsvermittlung, die Jugendgerichtshilfe, Trennungs- und Scheidungsberatung und die Mitwirkung in Verfahren vor dem Familiengericht zu den Aufgaben des Allgemeinen Sozialen Dienstes gehören.

In den letzten Jahren hat die Arbeitsbelastung der Kolleginnen und Kollegen im Allgemeinen Sozialen Dienst stetig zugenommen, sei es durch Gesetzesänderungen aber auch durch gestiegene Ansprüche der Bürgerinnen und Bürger als auch der Arbeitgeber. Die Beschäftigten im Allgemeinen Sozialen Dienst sollen ihre vielschichtigen Aufgaben noch professioneller und schneller erledigen, ohne dass dabei die Qualität Schaden nimmt. Zudem hat die Anzahl der hochkomplexen Fälle in den letzten Jahren zugenommen, beispielsweise durch die wachsende Zahl von psychisch erkrankten Eltern oder Familien, die neben Unterstützung bei der Erziehung ihrer Kinder einen weitergehenden Hilfebedarf haben (sogenannte Multiproblemfamilien) und die Betreuung von unbegleiteten minderjährigen Ausländerinnen und Ausländer.

Auch die Anzahl der Meldungen auf Verdacht auf Kindeswohlgefährdungen haben in den letzten Jahren zugenommen. Eine Aufgabe, die den Beschäftigten hohe Verantwortung und schnelles Handeln unter Hintenanstellen aller anderen – ebenfalls dringlichen – Aufgaben und Fälle abverlangt.

Die dringend erforderliche präventive Arbeit mit den Familien und anderen Institutionen wie z.B. Kindertagesstätten und Schulen ist unter den derzeitigen Rahmenbedingungen kaum möglich.

Neben diesem gesellschaftspolitischen Aufgabenspektrum und unterschiedlichsten Rahmenbedingungen hat der Beruf ein geringes Ansehen in der Bevölkerung. Die Rückendeckung von Vorgesetzten in der Verwaltung und der Kommunalpolitik wird oftmals von den Beschäftigten vermisst.

Vorurteile und Herabsetzung sind an der Tagesordnung und auch die Wertschätzung durch eine Entlohnung, die der erforderlichen Ausbildung und der ausgeübten Tätigkeit entspricht, fehlt.

Auch werden Gesetzesänderungen – beispielsweise zum Kinderschutz – durchgeführt, ohne die Rahmenbedingungen vor Ort anzupassen. Zudem ist der Personalmangel im Bereich des Allgemeinen Sozialen Dienstes ein bestimmender Faktor beim Anstieg der Arbeitsbelastung. Nicht besetzte Stellen, Befristungen, krankheits- und schwangerschaftsbedingte Ausfälle und ganz allgemein das Problem des Fachkräftemangels belasten die Kolleginnen und Kollegen vor Ort.

Unter Zeit- und Kostendruck – ganz zu schweigen von der hohen Verantwortung, die jede Beschäftigte und jeder Beschäftigte bei der Fallbearbeitung trägt – muss das Personal ständig erreichbar und ansprechbar für hilfesuchende Bürgerinnen und Bürger sein, was eine verantwortungsvolle und zügige Fallbearbeitung verhindert.

Dazu kommen die hohe Fluktuation bei den Beschäftigten, die sicherlich auch mit den Rahmenbedingungen zu begründen ist, und die ständige Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen, die

zusätzlich zur Arbeitsbelastung durch die Fälle zu erledigen ist. Durch den Wegfall des Berufseinstimmungsjahres arbeiten viele neue Kolleginnen und Kollegen neben Kurzzeitpraktika zum ersten Mal in der Praxis und sind durch die Vielzahl von Aufgaben überfordert.

Die emotionale Belastung, die manche Fälle mit sich bringen, sowie Beleidigung und Androhung von Gewalt von Klienten verschärfen die psychische Belastung der Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Oftmals fehlen wirksame Sicherheitskonzepte und der Rückhalt beim Arbeitgeber bzw. Dienstherrn, wenn es um die Anzeige von Bedrohungen geht.

Regelmäßige Supervision findet oftmals nicht statt oder die Mittel dafür müssen immer wieder neu beantragt werden, sodass Supervision nur nach Kassenlage bewilligt wird, jedoch aber für die tägliche Arbeit unerlässlich ist.

Zudem ist oftmals die räumliche Arbeitssituation unzureichend und die technische Ausstattung veraltet. Bei einigen Allgemeinen Sozialen Diensten müssen die Beschäftigten zum Beispiel ihren privaten PKW für Außentermine nutzen, ohne dass dies finanziell abgegolten wird.

In einigen Kommunen sind die Beschäftigten zudem durch Bereitschaftsdienste (nachts und an Wochenenden) belastet, durch die oftmals die Einhaltung der Arbeitszeitgesetze nicht sichergestellt werden können.

Die komba gewerkschaft fordert daher für den Allgemeinen Sozialen Dienst bundesweit verbindliche Mindeststandards für die Rahmenbedingungen, insbesondere

1. eine Begrenzung der maximal zu bearbeitenden Fälle pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter.

Dabei ist zunächst die Definition eines „Falles“ festzulegen, da die Definition bisher von Kommune zu Kommune unterschiedlich ist. Bisher reicht die Definition eines Falles von „jeder Kontakt oder Anruf ein „Fall““, über „jeder Kontakt oder Anruf, der mindestens 10 Minuten dauert“, „mehr als ein Kontakt“, „Jeder Fall, der zu Kosten führt“ zu „nur die Hilfen zur Erziehung nach §§ 27ff. SGB VIII“. Entsprechend uneinheitlich sind die Forderungen nach einer Begrenzung auf eine konkrete Fallzahl. Diese reichen von 15 Fällen pro Mitarbeiterin/Mitarbeiter bis zu 100 Fällen.

Die Begrenzung der Fallzahlen pro Mitarbeiterin/Mitarbeiter muss sich daran orientieren, wie viele Fälle diese im Rahmen einer korrekten und verantwortungsvollen Fallbearbeitung bearbeiten können. Dabei müssen die Fälle bei denen es um Kindeswohlgefährdungen geht besondere Berücksichtigung finden.

Die Fallzahlenbegrenzung muss zudem innerhalb eines festzulegenden Zeitrahmens der Evaluierung unterliegen, damit die Fallzahlenbegrenzung auf aktuelle Gegebenheiten und Entwicklungen angepasst werden kann.

2. In die Wochenarbeitszeit integrierte Zeitkapazitäten für unspezifische Aufgaben.

In vielen Kommunen sind keine Zeiten für unspezifische Arbeiten wie Teambesprechungen oder Konferenzen sowie die Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen in der wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt. Da diese Tätigkeiten jedoch ebenso wie die Bearbeitung konkreter Fälle zum Arbeitsspektrum des Allgemeinen Sozialen Dienstes dazugehören, müssen Zeitkontingente für diese Tätigkeiten in der Wochenarbeitszeit Berücksichtigung finden.

3. Die Einführung von Mindeststandards für die Rahmenbedingungen.

Eine ausreichende Personalbemessung, die Zeiten wie Urlaub, Fortbildung und Krankheit berücksichtigt, sowie Zeitkapazitäten für unspezifische Aufgaben sind das Fundament für gute Arbeitsbedingungen.

Weiterhin sind hier Standards für die räumliche und technische Ausstattung sowie die feste Integration und Bereitstellung von Supervision und der Möglichkeit von Einzelberatung gefordert.

Viele Beschäftigte aus dem Allgemeinen Sozialen Dienst berichten von unzulänglichen Raumsituationen, wie beispielsweise Doppelbelegung von Büros, wenn vertrauliche Gespräche mit den Klienten geführt werden müssen. Zusätzliche Besprechungsräume für diese Gespräche, aber auch für Teambesprechungen, entzerren diese belastende Situation.

Die Arbeit im Büro darf nicht krankmachen oder gefährlich sein!

Zudem müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Allgemeinen Sozialen Dienst eine ausreichende technische Ausstattung erhalten, die ihre Arbeit unterstützt statt behindert. Dabei zu nennen sind beispielsweise Smartphones, ausreichend schnelle Computer mit einer den Voraussetzungen entsprechenden Software und die Anschaffung von Dienst-PKWs oder -Fahrrädern, damit keine Beschäftigte und kein Beschäftigter seinen privaten PKW für Außentermine nutzen muss.

Regelmäßig stattfindende Supervision und bei Bedarf die Nutzung von Einzelberatung muss fest integrierter Bestandteil der Unterstützungsmaßnahmen der Beschäftigten sein. Die Arbeit bringt eine hohe psychische Belastung und Verantwortung mit sich, sodass diese Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit der Funktionsfähigkeit des Allgemeinen Sozialen Dienstes unumgänglich sind.

4. die **Wiedereinführung des Berufseinmündungsjahrs.**

In der Vergangenheit musste jede Absolventin bzw. jeder Absolvent eines Studiums Sozialpädagogik bzw. Soziale Arbeit ein praktisches Berufseinmündungsjahr absolvieren. Dies gab den Absolventinnen bzw. Absolventen die Möglichkeit, unter fachlicher Anleitung, schrittweise an die Arbeit des ASD herange-

führt zu werden, praktische Einblicke zu gewinnen und zu prüfen, ob diese Arbeit ihren Interessen entspricht.

Durch die flächendeckende Abschaffung des Berufseinmündungsjahres ist diese Möglichkeit nun entfallen, was einerseits zur hohen Fluktuation der Beschäftigten im ASD beiträgt, wenn neue festangestellte Kolleginnen und Kollegen nach kurzer Zeit feststellen, dass sie der Arbeit im ASD nicht gewachsen sind.

Andererseits diene das Berufseinmündungsjahr zur Personalgewinnung. Damit trägt die Abschaffung des Berufseinmündungsjahres noch zum Fachkräftemangel bei.

5. die **Aufwertung des Berufes in der Öffentlichkeit.**

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Allgemeinen Sozialen Dienstes ist das unberechtigte schlechte Ansehen ihrer Tätigkeit in der Öffentlichkeit oftmals eine zusätzliche Belastung. Auch das Spannungsfeld innerhalb der Behörde zwischen Verwaltung und dem Allgemeinen Sozialen Dienst spielt hier eine Rolle. Eine vorbildliche positive Haltung muss bereits hier beginnen!

Zur Gewinnung von dringend benötigten Fachkräften muss das Bild der Arbeit in sozialen Berufen in der Öffentlichkeit aufgewertet werden. Dies kann beispielsweise durch uneingeschränkte Rückendeckung aus der Verwaltung und der Kommunalpolitik, positive Arbeitsberichte, Kontakt der Arbeitgeber mit FHs/Unis,

positive Berichterstattung in den Medien erfolgen.

6. die Implementierung von **wirksamen Sicherheitskonzepten**.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Allgemeinen Sozialen Dienstes müssen – wie alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – vor Bedrohungen und Gewalt geschützt werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ASD sind oftmals Bedrohungen und Androhung von Gewalt ausgesetzt. Hier sind Gesetzgeber und Dienstherrn aufgefordert, wirksame Sicherheitskonzepte zum Schutz der Beschäftigten zu implementieren.

Dazu gehört auch die klare Haltung der/des Vorgesetzten und des Dienstherrn zur Erstattung von Anzeigen!

Das Angebot von präventiven Maßnahmen, wie regelmäßige Fortbildungen (z.B. „Gewaltfreie Kommunikation“ etc.) und Deeskalationstrainings müssen Standard sein!