

**Mitteilung des Senats  
an die Bremische Bürgerschaft (Landtag)  
vom 29. Juli 2014**

**"Situation der Casemanager in den Jugendämtern in Bremen und Bremerhaven"  
(Große Anfrage der Fraktion der CDU vom 17. Juni 2014 )**

Die Fraktion der CDU hat folgende Große Anfrage an den Senat gerichtet:

"Im Oktober 2006 wurde die Leiche des zweijährigen Kevin im Kühlschrank seines drogenabhängigen Ziehvaters in Bremen gefunden. Das Kind starb an den Folgen schwerster Misshandlungen. Trotz eindeutigen Hinweisen handelten die zuständigen Behörden zu spät bzw. gingen entsprechenden Anzeichen nicht nach.

Im Zentrum der Kritik stand 2006 auch das Casemanagement im Amt für Soziale Dienste. Im Zuge des Parlamentarischen Untersuchungsausschusses „Kindeswohl“ wurde damals festgestellt, dass das Personal des Amtes für Soziale Dienste nicht ausreiche, um eine qualifizierte Bearbeitung aller Fälle zu gewährleisten und die Fallzahl pro Casemanager zu hoch sei. Seit 2007 wurde deshalb das Personal in den Sozialzentren erheblich aufgestockt. Gleichzeitig stellt die "seit 2007 erheblich angestiegene und anhaltend hohe Zahl direkter Gefährdungsmeldungen [...] die Fachdienste vor erhebliche Anforderungen.“ (Drs. 18(1203) Auch die Schwere der zu bearbeitenden Fälle nimmt kontinuierlich zu und der derzeitige Zuzug von minderjährigen unbegleiteten Flüchtlingen stellt das Amt für Soziale Dienste vor weitere Herausforderungen.

Im Arbeitsbereich der Casemanager herrscht außerdem eine hohe Fluktuation von Mitarbeitern. Die Beschäftigten sind oft Berufseinsteiger, die das Amt nach kurzer Zeit wieder verlassen. Zudem werden lange Wartezeiten auf interne Qualifizierungen und Weiterbildungen, ein enormer Zeitdruck und ein hoher Krankenstand beklagt. Trotz der zweifellos engagierten Arbeit der Mitarbeiter des Jugendamtes und eines hohen persönlichen Einsatzes bestehen vor diesem Hintergrund zumindest Zweifel daran, dass Kinder und Jugendliche insbesondere im Drogenumfeld ausreichend geschützt sind.

Wir fragen den Senat:

1. Wie viele Casemanager waren seit Juni 2012 jeweils im Amt für Soziale Dienste in Bremen und Bremerhaven beschäftigt (bitte um monatliche Darstellung)? Wie viele Stellen waren jeweils wie lange unbesetzt (bitte um monatliche Darstellung)? Hält der Senat die bestehenden Strukturen in diesem Bereich quantitativ für ausreichend?
2. Wie viele Fälle werden derzeit durchschnittlich pro Casemanager im Amt für Soziale Dienste bearbeitet (bitte unterteilt nach Vollzeit- und Teilzeitkräften und Sozialzentren)? Wie hat sich diese Zahl seit 2012 entwickelt? Gibt es ein verbindliches einheitliches Verfahren für die Aufteilung der Fälle auf die Casemanager? Wie erfolgt die Zuteilung in jedem Sozialzentrum? Wie viele Fälle werden durchschnittlich in Hamburg und im niedersächsischen Umland pro Casemanager bearbeitet?

3. Hält der Senat die derzeitige Arbeitsbelastung der Casemanager für unbedenklich? Wie beurteilt der Senat Überlegungen analog zu den Amtsvormündern eine Höchstfallzahl für Casemanager landesgesetzlich bzw. bundesgesetzlich festzulegen?
4. Welchen Altersdurchschnitt haben die im Amt für Soziale Dienste in Bremen und Bremerhaven tätigen Casemanager? Wie viel Prozent der Casemanager sind Berufsanfänger? Wie lange sind die Casemanager durchschnittlich für das Amt für Soziale Dienste tätig? Welche Gründe sieht der Senat für die hohe Fluktuation von Casemanagern? Wie beurteilt der Senat die Pläne des Hamburger Senats Casemanager zukünftig zu verbeamten, um sie langfristig zu binden?
5. Nach welcher tariflichen Eingruppierung werden die Casemanager im Amt für Soziale Dienste derzeit bezahlt? Wie hat sich die Vergütung seit 2006 entwickelt? Wie werden die Casemanager im niedersächsischen Umfeld und in Hamburg bezahlt und welche Verbesserungen wurden dort seit 2006 vorgenommen? Hält der Senat die derzeitige Bezahlung der Casemanager in Bremen für ausreichend?
6. Welche Qualifikationen werden derzeit für die Casemanager gefordert? In welcher Form erfolgt die Einarbeitung und welche Vorgaben gibt es dafür? Welche Schulungen und spezielle Qualifikationen sind in der Einarbeitungsphase obligatorisch? Wie lange müssen neu eingestellte Casemanager im Durchschnitt warten, um an internen Schulungen im Bereich Kinderschutz/Kinder im Drogenumfeld teilzunehmen? Welche Vertretungsregelungen gibt es für die Schulungsdauer und welche Probleme treten bei längerer Schulungsdauer auf?
7. Wie viele Krankheitstage fielen im Durchschnitt pro Casemanager seit 2012 pro Jahr an? Welche Maßnahmen bestehen für Casemanager im Bereich Gesundheitsmanagement und welche zeitlichen Kapazitäten sind dafür eingeplant? Welche Supervisionsmöglichkeiten bestehen für Casemanager und welche zeitlichen Kapazitäten sind dafür eingeplant? Hält der Senat die bestehenden Instrumente in diesem Bereich für ausreichend?“

Der Senat beantwortet die Große Anfrage wie folgt:

#### Vorbemerkungen

Wie der Senat im Rahmen vorausgegangener Berichterstattungen zum Bremischen Handlungskonzept Kindeswohlsicherung und Prävention dargelegt hat, werden Meldungen Dritter über vermutete oder vorliegende Kindeswohlgefährdungen oder Fälle eigener Aufdeckungen von Kindeswohrlisiken nach verwaltungsinternen Vorgaben und fachpolitischen Rahmenvorgaben zu Fachstandards in beiden Stadtgemeinden regelmäßig vorrangig bearbeitet. Dies schließt die nähere Prüfung der Sachlage, die Gefährdungseinschätzung sowie ggf. die unmittelbare Durchführung von Hausbesuchen, von Maßnahmen der Krisenintervention bis hin zur Inobhutnahme sowie die ggf. notwendige Einschaltung des Familiengerichtes ein. Besteht nach vorgegebener kollegialer Gefährdungseinschätzung keine unmittelbare Gefahr, erfolgt je nach Sachlage im Einzelfall eine weitergehende ambulante Beratung, Begleitung oder Weiterleitung der jungen Menschen und deren Familien bzw. die Einleitung einer Hilfeplanung nach § 36 SGB VIII. Mit der Durchführung von Hilfen werden – je nach Sachlage und Erfordernis - Freie Träger der Wohlfahrtspflege, andere Fachdienste und Einrichtungen der Jugendämter (z.B. Erziehungsberatungsstellen, Häuser der Familie) oder sonstige Kooperationspartner der Jugendämter (z.B. Familienhebammen der Öffentlichen Gesundheitsdienste der Kommunen, die Suchtberatung, die Drogenhilfe etc.) beauftragt.

Die Personalbemessung und Personalentwicklung der Jugendämter unterliegt einem fortlaufenden Auswertungsprozess der örtlichen Jugendhilfeträger unter Zugrundelegung aktueller Aufgaben- und Strukturentwicklungen. Dementsprechend hat die in der Anfrage benannte Mehrbelastung der Jugendämter durch Fallzahlzuwächse und neue qualitative Anforderungen seit 2007 sowohl in den Allgemeinen Sozialdiensten (ASD), als auch in neu aufgebauten zentralen Fachdiensten, wie dem Kinder- und Jugendnotdienst der Stadtgemeinde Bremen, und in anderen einschlägigen Arbeitsbereichen (wie z.B. den Amtsvormundschaften oder der stadtbremischen Jugendgerichtshilfe) zu deutlichen Personalerhöhungen geführt. Wie in der Anfrage ausgeführt, betreffen Mehrbelastungen derzeit insbesondere auch den Arbeitsbereich unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (umF). Dementsprechend sind auch für dieses erheblich wachsende Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe Personalverstärkungen beschlossen worden, die fortlaufend umgesetzt werden. So wurde mit Beschluss des Senats vom 05.11.2013 für die Personalbereiche im Aufgabengebiet der Flüchtlingsbetreuung, u.a. im Casemanagement im ASD, Amtsvormundschaften und Wirtschaftliche Jugendhilfe des Amtes für Soziale Dienste der Stadtgemeinde Bremen, noch zum laufenden Haushaltsjahr 2014 eine Verstärkung um 18,4 Vollzeitstellen beschlossen. Weitere 4,0 Vollzeitstellen wurden für die personelle Verstärkung in der zentralen Landesaufnahmestelle (ZASt), sowie zur Umsetzung der erforderlichen Ausbauplanungen durch die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen ausgewiesen. Die Besetzung der vom Senat bereitgestellten Personalverstärkung befindet sich in der fortlaufenden Umsetzung.

Dieses vorausgeschickt beantwortet der Senat die Fragen im Einzelnen wie folgt:

- 1. Wie viele Casemanager waren seit Juni 2012 jeweils im Amt für Soziale Dienste in Bremen und Bremerhaven beschäftigt (bitte um monatliche Darstellung)? Wie viele Stellen waren jeweils wie lange unbesetzt (bitte um monatliche Darstellung)? Hält der Senat die bestehenden Strukturen in diesem Bereich quantitativ für ausreichend?**

Stadtgemeinde Bremen:

Der nachfolgenden Tabelle ist zu entnehmen, wie viele Fachkräfte mit wie vielen Vollzeitstellen (genehmigte und tatsächlich besetzte Vollzeitstellen) in der Stadtgemeinde Bremen seit Juni 2012 im Amt für Soziale Dienste beschäftigt waren. Die Erfassung in der Personalmanagementsoftware PuMa erfolgt bis zur Ebene der Produktgruppen, jedoch nicht bis zur Ebene der einzelnen Bereiche, z. B. Casemanagement. Eine monatliche Erfassung erfolgt nicht. Die erbetenen Angaben liegen jedoch für ausgewiesene Quartalsstichtage vor. Die Erfassung der Fachkräfte im Casemanagement erfolgt in der Produktgruppe „Wiederherstellung und Stärkung der Familie als Lebensort“ (41.01.03):

Stichtag	Genehmigte Vollzeitstellen	Besetzte Vollzeitstellen	Anzahl der Fachkräfte
30.06.2012	130,75	123,07	148
30.09.2012	130,75	127,20	150
31.12.2012	130,75	126,96	151
31.03.2013	131,75	127,92	156
30.06.2013	131,75	127,77	156
30.09.2013	131,75	131,43	160
31.12.2013	131,75	131,24	160
31.03.2014	138,24	140,35	167
30.06.2014	138,24	139,35	166

Eine technikgestützte Auswertungsmöglichkeit zu den weitergehenden Fragestellungen besteht nicht. Eine detaillierte Einzelauswertung von Personalakten und sonstigen Personaldaten zur Frage, wie viele der genannten Stellen jeweils wie lange unbesetzt waren, war aufgrund der kurzen Antwortfrist nicht darstellbar. Nach Beschlusslage im Senat konnten frei werdende Stellen durch das Fachressort jeweils umgehend ausgeschrieben und neu besetzt werden. Zudem konnten durch Beschlüsse zur Beschleunigung der Nachbesetzungsverfahren Vakanzen in den letzten Jahren deutlich verringert werden. Vor dem Hintergrund der bereits erfolgten und im Aufbau befindlichen Personalverstärkungen im ASD sowie angrenzenden Fachdiensten des Jugendamtes und auf Grundlage der derzeit vorliegenden Fachkonzepte, Anforderungsprofile und Bewertungsgrundlagen, erachtet der Senat die bestehenden Personalstrukturen in diesem Bereich grundsätzlich als ausreichend. Der Senat behält sich vor, auf Grundlage von neuen Erkenntnissen – z.B. im Kontext der Armuts- /Reichtumsberichterstattung – sich verändernden Lebenslagen oder sozialräumlichen Bedarfsentwicklungen von Familien und anderen Zielgruppen (z.B. Flüchtlingen), diesen Herausforderungen anzupassende Personalentwicklungsplanungen vorzunehmen. Dies kann sowohl die Fachkonzepte zur Aufgabenwahrnehmung im ASD betreffen, als auch die Weiterentwicklung anderer Fachdienste des Jugendamtes. Der Senat verweist in diesem Zusammenhang insbesondere auch auf das von ihm selbst in Auftrag gegebene Modellprojekt Erziehungshilfe, Sozialraumorientierung, Prävention und Quartiersentwicklung (ESPQ), das von einer ressortübergreifenden Lenkungsgruppe begleitet wird. Über dieses derzeit in der Zwischenauswertung befindliche Modellprojekt zur Neuausrichtung der Aufgabenwahrnehmung im Jugendamt wird von der Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend

und Frauen fortlaufend im Senat sowie in der zuständigen Fachdeputation für Soziales, Kinder und Jugend berichtet.

Stadtgemeinde Bremerhaven:

Beim Magistrat Bremerhaven, Amt für Jugend, Familie und Frauen (AfJFuF), sind die Allgemeinen Sozialen Dienste (ASD) organisatorisch regional in drei Stadtteilbüros gegliedert und mit sog. Bezirkssozialarbeitern und Bezirkssozialarbeiterinnen besetzt. Hierbei handelt es sich – wie in der Stadtgemeinde Bremen - ausschließlich um qualifizierte Fachkräfte nach den Anforderungen des SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz).

Die geforderten Daten konnten in der Kürze der Zeit aufgrund von Urlaub und Erkrankung der zuständigen Verwaltungskräfte leider nicht detailliert ermittelt und dargestellt werden. Aktuell sind im Amt für Jugend, Familien und Frauen Bremerhaven Fachkräfte mit einem Beschäftigungsvolumen von 27,157 Vollzeitstellen beschäftigt. Der dortige Stellenplan hat sich seit 2012 verändert. Eine weitere Stelle wurde aufgrund der Veränderung im Bereich der Amtsvormundschaften zur Verfügung gestellt.

Aufgrund des hohen Altersdurchschnittes erfolgte insbesondere in den letzten Jahren ein Wechsel bei ca. 5-7 Stellen. Weiter hat eine der jungen, neu dazu gekommenen Kolleginnen das Arbeitsfeld verlassen. Eine weitere auffällig hohe Fluktuation besteht nicht. Alle Stellen waren mit kurzen, durch Stellenwechsel etc. bedingten Ausfallzeiten besetzt.

Die bestehenden Personalstrukturen sind aus Sicht des Magistrates Bremerhaven ausreichend, soweit alle ausgewiesenen Stellen durchgängig besetzt sind.

- 2. Wie viele Fälle werden derzeit durchschnittlich pro Casemanager im Amt für Soziale Dienste bearbeitet (bitte unterteilt nach Vollzeit- und Teilzeitkräften und Sozialzentren)? Wie hat sich diese Zahl seit 2012 entwickelt? Gibt es ein verbindliches einheitliches Verfahren für die Aufteilung der Fälle auf die Casemanager? Wie erfolgt die Zuteilung in jedem Sozialzentrum? Wie viele Fälle werden durchschnittlich in Hamburg und im niedersächsischen Umland pro Casemanager bearbeitet?**

Die Aufgabenzuschnitte der Allgemeinen Sozialdienste für Junge Menschen umfassen, neben der Erbringung und Gewährung von Leistungen nach dem SGB VIII, vielfältige Informations-, Beratungs-, Unterstützungs- sowie Koordinierungsaufgaben. Diese werden in der Kinder- und Jugendhilfestatistik nicht erfasst. Eine statistische Erfassung aller Aufgaben der im Casemanagement tätigen Fachkräfte ist auch in den örtlichen Dokumentations- und Datenerfassungssystemen der Jugendämter nicht hinterlegt.

Die Strukturen sowie die konkreten Aufgabenzuschnitte des Ambulanten Sozialdienstes (ASD) sind zudem interkommunal und bundesweit unterschiedlich. Daher haben sich auch über die aufgebauten Vergleichsringe der (Großstadt-) Jugendämter keine validen Vergleichsparameter zur Bemessung der Arbeits- und Fallbelastung ergeben, auf die zurückgegriffen werden könnte. So werden z.B. Aufgaben im Bereich Pflegekinderwesen oder der Trennungs- Scheidungsberatung z.T. durch die ASD der Jugendämter selbst erbracht, in anderen Kommunen dagegen durch spezielle Fachdienste oder Freie Träger. Dies betrifft auch die Hilfen für behinderte Kinder und Jugendliche, die in der Stadtgemeinde Bremen über den ASD, in der Stadtgemeinde Bremerhaven und anderen

Jugendämtern dagegen durch die Fachdienste der Sozialhilfeträger geplant und vermittelt werden.

Soweit Sozialleistungen im Rahmen anderer Finanzierungssystematiken erbracht werden (z. B. Diversionsmaßnahmen im Rahmen des Handlungskonzeptes „Stopp der Jugendgewalt“, Cliquenarbeit, Soziale Gruppenarbeit etc.) fließen diese zuwendungsfinanzierten Fälle bisher nicht in die Falldaten der Leistungsstatistik ein.

Die statistisch vorliegenden Daten zu sogenannten Leistungsfällen (Zahlfälle) für die im Wesentlichen entgeltfinanzierten Kernleistungen der Hilfen zur Erziehung und der Inobhutnahme allein sind daher nur bedingt aussagekräftig. Soweit hierzu nachfolgende Datenaufbereitungen vorgenommen wurden sind diese entsprechend einzuordnen.

#### Stadtgemeinde Bremen:

Die kostenrelevanten Leistungsfälle entgeltfinanzierter Hilfen nach dem SGB VIII pro Fachkraft sind der folgenden Tabelle 1 zu entnehmen. Die Angaben sind der derzeit geltenden Datenerhebung für das interne Referenzsystem ASD Junge Menschen (s.u.) entnommen und quartalsweise dargestellt. Gegenüber vorausgegangenen Berichterstattungen des Fachressorts in anderen Zusammenhängen und Darstellungen können erhebliche Unterschiede bestehen, da durch die jeweilige Auswahl der abgebildeten Hilfen die Fallzahlquotienten ggf. deutlich differieren. Durch das fachspezifische Datenerfassungssystem OK.JUG können inzwischen – einschließlich der Hilfen für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge - erheblich mehr kostenrelevante Hilfen abgebildet werden. Ergänzend ist zudem eine Darstellung nicht kostenrelevanter Hilfen wie die Abbildung von Beratungsfällen und die Erfassung von Familienrechtssachen (FRS) möglich. Leistungsfälle nach dem SGB XII für behinderte Minderjährige sind hier nicht erfasst.

**Tabelle 1:**

Quartal / Hilfe	II. / 2012	III. / 2012	IV. / 2012	I. / 2013	II. / 2013	III. / 2013	IV. / 2013	I. / 2014	II. / 2014
kostenrel. Hilfen amb.	2.793	2.671	2.658	2.638	2.712	2.779	2.823	2.903	Daten werden erst im August '14 generiert
kostenrel. Hilfen stat.	1.811	1.699	1.626	1.567	1.568	1.562	1.597	1.614	
Inobhutnahmen - FIM/FAM *			203	202	244	222	207	206	
Familienrechtssachen	127	164	160	161	131	121	182	177	
Beratungsfälle	237	208	216	216	283	295	320	366	
<b>Summe Fälle</b>	<b>4.968</b>	<b>4.742</b>	<b>4.863</b>	<b>4.784</b>	<b>4.938</b>	<b>4.979</b>	<b>5.129</b>	<b>5.266</b>	-
Vollzeitstellen (genehmigt)	130,75	130,75	130,75	131,75	131,75	131,75	138,24	138,24	138,24
<b>Fälle je Sachbearbeiter</b>	<b>38,00</b>	<b>36,27</b>	<b>37,19</b>	<b>36,31</b>	<b>37,48</b>	<b>37,79</b>	<b>37,10</b>	<b>38,09</b>	-

Das Jugendamt Bremen arbeitet sozialräumlich strukturiert. Die Zuständigkeit für einen Fall definiert sich dabei i.d.R. über den Wohnort des/der Personensorgeberechtigten bzw. des/der jungen Erwachsenen bei über 18-Jährigen.

Die auf dieser Basis ermittelte Fallbelastung nach Sozialzentren ist der nachfolgenden Tabelle 2 zu entnehmen.

**Tabelle 2:**

Sozialzentrum / Hilfe	SZ 1	SZ 2	SZ 3	SZ 4	SZ 5	SZ 6	HB Gesamt
kostenrel. Hilfen amb.	711	443	312	663	278	496	2.903
kostenrel. Hilfen stat.	299	358	164	327	168	298	1.614
Inobhutnahmen - FIM/FAM *	56	36	13	51	32	18	206
Familienrechtssachen	37	10	16	35	32	47	177
Beratungsfälle	49	25	89	91	68	44	366
<b>Summe Fälle</b>	<b>1.152</b>	<b>872</b>	<b>594</b>	<b>1.167</b>	<b>578</b>	<b>903</b>	<b>5.266</b>
Vollzeitstellen (genehmigt)	25,80	32,75	9,92	30,44	16,49	22,84	138,24
<b>Fälle je Sachbearbeiter</b>	<b>44,65</b>	<b>26,63</b>	<b>59,88</b>	<b>38,34</b>	<b>35,05</b>	<b>39,54</b>	<b>38,09</b>

Zu Tabelle 2 ist anzumerken, dass zur tatsächlichen Personalbemessung in den Sozialzentren weitere Belastungsfaktoren hinzugezogen werden. Zum einen werden die dargestellten Fallzahlen der einzelnen Kategorien unterschiedlich gewichtet, zum anderen fließen gewichtete Sozialindikatoren in das Referenzsystem ASD Junge Menschen mit ein. Insbesondere die Sozialindikatoren können durchaus erheblichen Einfluss auf die Personalbemessung haben. Zudem handelt es sich bei den angegebenen Fallzahlen um sehr aktuelle Daten, die erst für das kommende Referenzsystem relevant werden.

Zur geringen Fallbelastung in Sozialzentrum 2 ist anzumerken, dass sie zu wesentlichen Teilen auf die bessere Personalausstattung im Rahmen des Modellprojektes ESPQ zurückzuführen ist.

Die Zuweisung von Fachkräften innerhalb des Amtes für Soziale Dienste erfolgt nach einem Referenzsystem. Im geltenden Referenzsystem werden Zuweisungen zu 75% auf Basis von Fallbelastungen vorgenommen. Dabei werden Beratungsfälle anteilig mit 10%,

Familienrechtsfälle mit 10% und die entgeltfinanzierten Leistungsfälle nach SGB VIII (ohne Fälle nach dem SGB XII) mit 55% berücksichtigt. Die nach Sozialindikatoren gewichteten Jugendeinwohnerzahlen werden mit 25 % in der Personalzuweisung hinterlegt. Das Referenzsystem wird jährlich aktualisiert. Innerhalb der Teams wird auf eine gleichmäßige Arbeitsbelastung geachtet. Dies betrifft auch das Verhältnis der Fallbelastung von Vollzeit- und Teilzeitkräften.

Für die Freie und Hansestadt Hamburg wurde per Stichtag 31.03.2014 eine Fallzuständigkeit pro Vollzeitstelle von 61,54 Fällen in laufender Bearbeitung benannt. Einschließlich beendeter Fälle im ersten Quartal betrug die Gesamtfallbearbeitung 68,85. Wie oben ausgeführt liegen keine näheren Strukturvergleiche zum gesamten Tätigkeitsbereich des dortigen ASD vor.

In Anbetracht der anhaltend hohen Fallzahlbelastung hat der Hamburger Senat für 2013 ein neues Personalbemessungssystem für die Jugendämter angekündigt. Auf dieser Grundlage soll eine dauerhafte Verstärkung des ASD erfolgen. Das Personalbemessungssystem wird voraussichtlich aber erst in 2015 zum Tragen kommen.

Aus dem niedersächsischen Umland konnten in der kurzen Zeit weder zur Personalausstattung insgesamt, noch zu Verhältniszahlen Vergleichszahlen mitgeteilt werden.

#### Stadtgemeinde Bremerhaven:

Im Rahmen einer internen Fallbelastungsstudie wurde im Frühjahr 2014 ein großer Teil der Fachkräfte hinsichtlich der Fallmenge überprüft. Im Ergebnis stellte sich heraus, dass eine Vollzeitkraft bis zu maximal 70 Fälle – mindestens aber etwa 50 Fälle – aus der gesamten Angebotsbreite und unterschiedlicher rechtlicher Grundlagen (z.B. Schnittstellentätigkeiten in den Bereichen SGB V, SGB XII, BGB) bearbeitet. Dabei sind Leistungen der Spezialdienste außerhalb des ASD wie Pflegekinderdienst, Jugendgerichtshilfe- und Beratungsstellenfälle nicht eingerechnet. In der Studie wurde festgestellt, dass Teilzeitkräfte anteilig eine höhere Fallbelastung aufweisen als Vollzeitkräfte. Hierauf wird mit internen Steuerungsmaßnahmen (z.B. Neuordnung des Bezirkszuschnittes) reagiert.

Hinsichtlich der Verteilung der Fälle ist eine klare Struktur vorgegeben, die über eine Falleingangskonferenz der Teams gesteuert wird.

### **3. Hält der Senat die derzeitige Arbeitsbelastung der Casemanager für unbedenklich? Wie beurteilt der Senat Überlegungen analog zu den Amtsvormündern eine Höchstfallzahl für Casemanager landesgesetzlich bzw. bundesgesetzlich festzulegen?**

Die Festlegung von Fallzahlrelationen in Bundes- und Landesgesetzen, wie sie in Folge der sehr hohen Fallzahlen im Rahmen der Analysen von Kinderschutzfällen für den Bereich der Vormundschaften erfolgt ist, ist legislativ unüblich und sollte aus grundsätzlichen rechtssystematischen sowie aus dargelegten strukturellen Überlegungen (s.o.) im Allgemeinen nicht weiterverfolgt werden.

Geeignete Instrumente sind aus Sicht des Senates fachliche Rahmenempfehlungen auf Bundes- bzw. Landesebene oder auf Ebene der örtlich zuständigen Gebietskörperschaften bzw. Städte- und Landkreistage. Als geeignet zur Erfassung tatsächlicher Arbeitsbelastungen erweisen sich insbesondere auch konkrete kommunale Auswertungen. In jedem Fall sind Bemessungskorridore erforderlich, die je nach strukturellen



Besonderheiten der tatsächlichen örtlichen Aufgaben- und Anforderungszuschnitte und weiteren sozialwissenschaftlich relevanten Aspekten (wie z.B. Sozialindikatoren) eine differenzierte Ausgestaltung von Referenzsystemen erlauben.

Wie in den Vorbemerkungen sowie unter Frage 2 dargelegt, liegen entsprechende personelle Rahmenempfehlungen für die Allgemeinen Sozialdienste (ASD) und andere Fachdienste der Kinder- und Jugendhilfe aufgrund der genannten Probleme, sowie der in örtlicher Verantwortung liegenden Zuständigkeit bisher nicht vor. Die Bedarfsplanungen und Entscheidungen zur Personalentwicklung werden auch weiterhin verantwortlich auf Grundlage kommunaler Auswertungen zur Anforderungsentwicklung getroffen.

Aus den vorgenannten Ausführungen zum Arbeitsfeld des Casemanagements im ASD ist ersichtlich, dass die dort eingesetzten Fachkräfte fachlich und rechtlich ein sehr breites Arbeitsfeld abdecken und sich auch neuen Herausforderungen (z.B. in der Arbeit mit substituierten/ drogenabhängigen Eltern) aktiv stellen müssen.

Zur hohen Komplexität der Anforderungen an den ASD liegen zudem zunehmend fachwissenschaftliche Veröffentlichungen vor, die zu Recht bundesweit Aufmerksamkeit auf dieses zentrale Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe lenken.

Die im Mai 2014 von der Jugendministerkonferenz getroffenen fachpolitischen Feststellungen und Beschlüsse zur Funktion und (Bedarfs-) Entwicklung in den Hilfen zur Erziehung lassen angesichts bundesweiter familienpolitischer Veränderungsprozesse und sozialwissenschaftlicher Datenreihen zur Auswirkung psychosozialer Risiko- und Armutslagen und wachsender Inklusionsbedarfe von behinderten Menschen, Flüchtlingen und jungen Menschen mit Migrationshintergrund in der Tendenz einen weiteren Bedeutungszuwachs von kompensatorischen Hilfen bzw. Teilhabechancen für junge Menschen und Familien erwarten, die allein von den Regelsystemen der Kindertagesbetreuung, des Gesundheitswesens, den Schulen und der Arbeitsverwaltung voraussichtlich nicht aufgefangen werden können. Der Senat sieht sich und die zuständigen Fachbehörden daher auch zukünftig in der Verantwortung, durch geeignete ressortübergreifende Programme integrierte und interdisziplinäre Handlungsstrategien sowie fachspezifische Qualifizierungsmaßnahmen, Organisationsstrukturen und Personalentwicklungsmaßnahmen sicherzustellen, dass gemäß den Vorgaben des Kinder- und Jugendhilfegesetzes auf diese Lebenslagen politisch reagiert werden kann. Hierzu gehört auch die Fortschreibung eines anforderungsgerechten Personalrahmens im ASD bzw. bei anderen Fachdiensten und Kooperationspartnern der Kinder- und Jugendhilfe.

#### Stadtgemeinde Bremen:

Vor dem genannten Hintergrund wird – aufbauend auf vorausgegangenen Qualifizierungsmaßnahmen und ausgehend von vorliegenden Zwischenergebnissen des o.g. Modellprojektes ESPQ – durch das zuständige Fachressort eine vertiefende flächendeckende Teamqualifizierung sichergestellt. Wie unter Ziffer 6 weiter ausgeführt ergänzen gezielte themen- und zielgruppenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen die fortlaufende Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung des ASD.

Im Rahmen der Auswertung des laufenden Modellprojektes ESPQ befasst sich der Senat auch insgesamt mit der vorgesehenen Fortschreibung des Fachkonzeptes für den ASD und die Einbettung dieses Konzeptes in die Weiterentwicklung des Jugendamtes. Wie bereits in der Fachdeputation für Soziales, Kinder und Jugend dargelegt verfolgt die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen in diesem Gesamtkontext auch das Ziel einer quantitativ besseren Personalausstattung. Hierüber sowie durch eine Verstärkung

beratender, begleitender und präventiver sozialräumlicher Fallarbeit und fallübergreifender Arbeit soll – wie vom Senat als Zielstellung formuliert - eine Verbesserung der Wirkung von Hilfen sichergestellt werden, die sich in den Sozialleistungen für junge Menschen sowie ggf. auch an anderer Stelle mittelfristig auch haushaltsentlastend auswirken soll. Die Analysen und Planungen hierzu sind noch nicht abgeschlossen und werden zu gegebener Zeit in den zuständigen Fachgremien sowie im Senat beraten.

#### Stadtgemeinde Bremerhaven:

Die bestehenden Personalstrukturen können als ausreichend bewertet werden, erfahren jedoch bei hohen Krankheitsfehlzeiten eine außerordentliche Belastung.

Erweiterte Anforderungen, wie z. B. verstärktes sozialraumorientiertes Arbeiten und Netzwerkarbeit im Sinne des Bundeskinderschutzgesetzes, können im derzeitigen Personalrahmen jedoch nur sehr bedingt geleistet werden. Krankheitszeiten können nur schwer überbrückt werden.

Bereichsbezogene Höchstfallzahlen sind, unter der Prämisse einer gegebenen strukturellen und inhaltlichen Vergleichbarkeit der Anforderungen, aus Sicht des Magistrates Bremerhaven ein adäquates Mittel der fachlichen Steuerung und werden daher in der weitergehenden fachlichen Diskussion eingefordert.

Eine Fallzahlzuordnung wie in der AV wäre aus Sicht des Amtes für Jugend, Familie und Frauen sehr begrüßenswert und würde bei den Bezirkssozialarbeitern und Bezirkssozialarbeiterinnen eine enorm positive psychische Auswirkung haben. Zudem würde dies ermöglichen, verstärkt präventiv und niedrigschwellig arbeiten zu können.

- 4. Welchen Altersdurchschnitt haben die im Amt für Soziale Dienste in Bremen und Bremerhaven tätigen Casemanager? Wie viel Prozent der Casemanager sind Berufsanfänger? Wie lange sind die Casemanager durchschnittlich für das Amt für Soziale Dienste tätig? Welche Gründe sieht der Senat für die hohe Fluktuation von Casemanagern? Wie beurteilt der Senat die Pläne des Hamburger Senats Casemanager zukünftig zu verbeamen, um sie langfristig zu binden?**

#### Stadtgemeinde Bremen:

Der Altersdurchschnitt im Casemanagement zum Stichtag 30.06.14 beträgt 41,47 Jahre.

Eine exakte Erfassung und Zuordnung zum Begriff Berufsanfänger ist nicht möglich, da es hierzu keine allgemeingültige Fachdefinition gibt.

Bei den neu eingestellten Fachkräften gibt es – insbesondere demografisch bedingt – insgesamt einen hohen Anteil an Nachwuchskräften mit erst kurzer vorausgegangener Berufspraxis. Viele dieser noch jungen Fachkräfte verfügen jedoch bereits über gute fachliche Vorkenntnisse und haben sich unter Anleitung, kollegialer Beratung, Supervision und Fortbildung zudem sehr motiviert, schnell und gut in das Tätigkeitsfeld des ASD eingearbeitet. Wie oben sowie unter Ziffer 6 ausgeführt erfolgt zudem eine systematische Weiterqualifizierung der Fachkräfte. Trotz bestehender Fluktuation wird darüber hinaus i.d.R. sichergestellt, dass in den Stadtteilteams immer auch langjährig erfahrene Fachkräfte und Leitungskräfte vertreten sind.

Ein wesentlicher Grund für die in den letzten Jahren vorgenommene verstärkte Einstellung von jungen Nachwuchskräften ist der dargestellte unabwiesbare Personalzuwachs aufgrund von Fallzahlentwicklungen u.a. im unmittelbaren Kinderschutz. Weitere Gründe - neben regulären Altersabgängen - waren erhöhte Mutterschutz- und Elternzeiten der jüngeren Fachkräfte. In einigen Fällen erfolgten Wechsel in herausgehobene Positionen, in andere Arbeitsbereiche und aus privaten Gründen vorgenommene Wechsel in andere Kommunen. In wenigen Fällen erfolgten Wechsel aufgrund von inhaltlicher oder monetärer Unzufriedenheit.

Die jeweilige Dauer der Beschäftigung im Amt für Soziale Dienste ist statistisch nicht erhoben und wäre daher nur den jeweiligen Personalakten zu entnehmen. Eine Sondererhebung konnte in der kurzen Antwortfrist nicht vorgenommen werden.

Eine Verbeamtung von Fachkräften wird insgesamt als nicht zielführend bewertet.

#### Stadtgemeinde Bremerhaven:

Ca. 15 % der Fachkräfte sind der Gruppe der sog. Berufsanfängern zuzuordnen. Einzelauswertungen hierzu liegen dem Senat nicht vor. Eine durchschnittliche Verweildauer kann nicht ermittelt werden, da kaum Fluktuation erfolgt. Eine bessere Absicherung und tarifliche Anerkennung der Arbeit würde seitens des Magistrates ausdrücklich begrüßt. Konkrete kommunale Planungen des Magistrates hierzu liegen dem Senat nicht vor.

- 5. Nach welcher tariflichen Eingruppierung werden die Casemanager im Amt für Soziale Dienste derzeit bezahlt? Wie hat sich die Vergütung seit 2006 entwickelt? Wie werden die Casemanager im niedersächsischen Umfeld und in Hamburg bezahlt und welche Verbesserungen wurden dort seit 2006 vorgenommen? Hält der Senat die derzeitige Bezahlung der Casemanager in Bremen für ausreichend?**

#### Stadtgemeinde Bremen:

Die Fachkräfte im Casemanagement des ASD sind nach Entgeltgruppe 9 TV-L eingruppiert bzw. werden nach Bes. Gr. A 10 besoldet. Nach dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung zum 01.01.2012 wird ihnen zusätzlich eine monatliche tarifliche Zulage in Höhe von 107 Euro (bei Vollbeschäftigung) gezahlt. Die Vergütung wird entsprechend der tariflichen Entwicklung ggf. angepasst. Der Senat erachtet die tarifliche Eingruppierung der Fachkräfte im ASD grundsätzlich für angemessen, auch wenn diese – wie die Vergütungsstrukturen im Sozial- und Pflegebereich insgesamt – angesichts des dargestellten komplexen Anforderungsprofils und im Verhältnis zu anderen Berufsgruppen in der Wertigkeit weiterhin auch der fortlaufenden Überprüfung der Tarifpartner bedarf.

Die Fachkräfte des ASD in Hamburg sind seit dem Haushaltsjahr 2012 in E 10 eingruppiert. Diese Eingruppierung ist Bestandteil der Anreizsysteme zur Personalgewinnung, die in Hamburg seit 2006 eingesetzt werden.

Aus dem niedersächsischen Umland liegen bisher keine offiziellen Auskünfte hierzu vor. Inoffizielle Informationen deuten darauf hin, dass Vergütungen zur Personalgewinnung im niedersächsischen Umland nach TVöD S 14 erfolgen. Die Vergütung nach TVöD S 14 ist vergleichbar mit der Vergütung bei einer Eingruppierung nach TV-L zwischen E 9 und E 10.

#### Stadtgemeinde Bremerhaven:

Die Bezahlung in Bremerhaven erfolgt nach Angaben des Magistrates tarifgerecht. Nach Einführung des TVöD wurde dieser zügig umgesetzt und die Bezirkssozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen wurden alle, ihrer Tätigkeit entsprechend, nach S 14 (kommunal) eingruppiert. Die Veränderungen des TVöD haben zu einer Verbesserung der Einordnung geführt.

**6. Welche Qualifikationen werden derzeit für die Casemanager gefordert? In welcher Form erfolgt die Einarbeitung und welche Vorgaben gibt es dafür? Welche Schulungen und spezielle Qualifikationen sind in der Einarbeitungsphase obligatorisch? Wie lange müssen neu eingestellte Casemanager im Durchschnitt warten, um an internen Schulungen im Bereich Kinderschutz/Kinder im Drogenumfeld teilzunehmen? Welche Vertretungsregelungen gibt es für die Schulungsdauer und welche Probleme treten bei längerer Schulungsdauer auf?**

Gesetzliche Rahmenvorgaben oder andere bundesweite Fachstandards für die Qualifizierung von Fachkräften im ASD oder anderer externer Fachkräfte im Kinderschutz bestehen nicht. Ausgehend vom Bundeskinderschutzgesetz sollen jedoch perspektivisch Fachstandards für den Einsatz insoweit erfahrener Fachkräfte im Kinderschutz erarbeitet werden.

Stadtgemeinde Bremen:

Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Kinder- und Jugendhilfe besteht ein Fachkräftegebot. Als Qualifikation für den ASD wird i.d.R. die staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter/in bzw. Sozialpädagoge/in und einschlägige Berufserfahrung gefordert. In den letzten Jahren ist es zumindest gelungen, eine ganze Reihe von jungen Nachwuchskräften einzustellen, die vorher ihr Anerkennungsjahr im Amt für Soziale Dienste absolviert hatten. Hierdurch konnten fehlende Vorerfahrungen gezielt kompensiert und zusätzliche Einarbeitungseffekte realisiert werden.

Die Ermittlung von Qualifikationsbedarfen im Casemanagement obliegt den Referatsleitungen Junge Menschen im AfSD. Zur Umsetzung der Qualifikationsbedarfe ist ein hausinternes Verfahren vereinbart. Das Aus- und Fortbildungsreferat des Ressorts setzt die Bedarfe um.

Die konkrete Einarbeitung erfolgt auf unterschiedlichen Ebenen/Wegen:

- Einarbeitung durch Vorgesetzte und berufserfahrene Fachkräfte im Team, i.d.R. im Rahmen eines sog. Tandemprinzips. In einem einzelnen Team, in dem keine erfahrene Fachkraft mehr vorhanden war, hat eine bereits ausgeschiedene Fachkraft einen Werkvertrag zur Unterstützung der Einarbeitung erhalten.
- Für alle Fachkräfte im ASD ist eine fachbezogene Einführungsfortbildung (insg. 6 Arbeitstage) verpflichtend sowie eine
- Einführung in die Software OKJuG
- Kinderschutzfortbildungen für Fachkräfte im ASD werden seit 2007 allgemein sowie speziell auch für Fachkräfte im Kinder- und Jugendnotdienst angeboten (bis Ende 2013 jährlich zwei Mal durch „Kronberger Kreis für Qualitätsentwicklung e.V.“)
- Alle Fachkräfte (auch die schon berufserfahrenen) nehmen seit Anfang 2014 schrittweise an den Schulungen im ressourcen-, lösungs- und sozialraumorientierten Casemanagement teil (Institut LüttringHaus, 15 Arbeitstage).

- Zu themen- und zielgruppenspezifischen Fortbildungsbedarfen stehen – auch über die Fachabteilung im Ressort (z.B. für die Bereiche Flüchtlingsarbeit sowie Kinder und Jugendliche im Drogenumfeld) bzw. über das Landesjugendamt und die bewährte enge Kooperation mit Freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe – gesonderte Angebote zur Verfügung (s.u.).
- Eine Qualifikationsreihe zum Themenfeld „Arbeit mit Suchtfamilien“ ist vom ressortinternen Fortbildungspool SGB VIII für 2014 geplant.
- Der Fortbildungspool entwickelt auch zukünftig passgenaue Fortbildungsreihen zu aktuellen neuen Themen oder identifizierten Nachschulungsbedarfen der Fachkräfte.
- Den Fachkräften des Jugendamtes wird zudem die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und Fachtagen ermöglicht, die in Kooperation mit freien Trägern der Jugendhilfe organisiert werden. Im sogenannten „Sonnenblumenflyer“ sind z.B. auch diverse Fachveranstaltungen aufgeführt, die die fachspezifische Vertiefung von Fragen des Kinderschutzes ermöglichen (z.B. zur Arbeit mit psychisch kranken Eltern, etc.). Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen wird im Jugendamt aktiv befördert.

Die Vertretung bei Fortbildungen erfolgt, wie allgemein üblich, innerhalb des jeweiligen Teams. Für die zeitlich umfangreichen Fortbildungen durch das Institut LüttringHaus konnte sichergestellt werden, dass die Schulungsteams für die Dauer der Schulungszeit (2 Jahre) mit zusätzlich jeweils 0,5 Beschäftigungsvolumen entlastet werden.

Wartezeiten bestehen nicht. Über die Leitungskräfte ist jedoch sicherzustellen, dass die Arbeitsfähigkeit der Teams gewährleistet bleibt.

#### Stadtgemeinde Bremerhaven:

Im ASD werden Diplom-Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen/innen, Diplompädagogen/innen, in Einzelfällen auch graduierte Sozialarbeiter/innen bzw. Sozialpädagogen/innen und Bachelorabsolventen/innen beschäftigt. Die Einarbeitung erfolgt über die Teams auf Grundlage der bestehenden Arbeitshandbücher. Spezielle Schulungen und Qualifikationen sind nicht gefordert. Das Fachkräftegebot wird beachtet. Ein Einarbeitungsmanagement wird zurzeit neu erarbeitet.

Während der Probezeit finden keine internen Schulungen statt, danach stehen allen Fachkräften die internen Fortbildungen/Schulungen offen. Lediglich die Funktionsfähigkeit der Stadtteilbüros setzt in quantitativer Hinsicht Grenzen. Wartezeiten für interne Schulungen existieren nicht.

Seit 2009 werden in Bremerhaven vertiefende Qualifizierungsangebote zur „insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII“ vorgehalten. Mit dem z.Zt. laufenden Kursangebot werden ca. 140 Fachkräfte erreicht. Zusätzlich geschult werden neben ASD-Fachkräften überwiegend Fachkräfte aus den Kindertagesstätten. Darüber hinaus Fachkräfte aus dem ambulanten und stationären Jugendhilfebereich, aus dem Gesundheitsamt und aus dem Bereich der Schulsozialarbeit. Die zertifizierte Zusatzqualifikation setzt – in der Regel – eine vorangegangene dreijährige Berufstätigkeit, unter Einbeziehung des Anerkennungsjahres, voraus. Im Rahmen dieser Fortbildung werden auch Qualifizierungsmodule zum Thema „Drogen“ und sexuelle Gewalt/sexueller Missbrauch angeboten. Die Vertretungsregelungen entsprechen den Vorgaben des Magistrat Bremerhaven für Krankheit, (Bildungs-) Urlaub usw.

- 7. Wie viele Krankheitstage fielen im Durchschnitt pro Casemanager seit 2012 pro Jahr an? Welche Maßnahmen bestehen für Casemanager im Bereich Gesundheitsmanagement und welche zeitlichen Kapazitäten sind dafür eingeplant? Welche Supervisionsmöglichkeiten bestehen für Casemanager und welche zeitlichen Kapazitäten sind dafür eingeplant? Hält der Senat die bestehenden Instrumente in diesem Bereich für ausreichend?**

Stadtgemeinde Bremen:

Gemäß der „Änderung der Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst“ vom 23. Juni 2009 dürfen nur ganz bestimmte Auswertungen von Krankheitsdaten vorgenommen werden. Diese werden durch die Senatorin für Finanzen in das Mitarbeiterportal (MIP) eingegeben und können von allen Nutzerinnen und Nutzern des MIP eingesehen werden. Es ist weder möglich noch zulässig, die Krankheitstage von Fachkräften im Casemanagement auszuwerten. Zur Verfügung gestellt werden lediglich die Krankheitstage für das gesamte Amt für Soziale Dienste. Diese beliefen sich auf 30,14 Kalendertage pro Person in 2012 bzw. 29,65 Kalendertage pro Person in 2013. Die durchschnittlichen Krankheitstage des bremischen öffentlichen Dienstes betragen zum Vergleich in 2012 21,78 Krankentage im Kalenderjahr (vgl. auch den „Gesundheitsbericht des bremischen öffentlichen Dienstes 2012“).

Für Fachkräfte im ASD gibt es wie für alle im Amt für Soziale Dienste Beschäftigten eine ganze Reihe von Maßnahmen im Bereich des aktiven Gesundheitsmanagements. U.a. sind dies das betriebliche Eingliederungsmanagement, das Audit Beruf und Familie, psychische Gefährdungsanalysen und Stresslotsen.

Für alle Fachkräfte im Casemanagement des ASD besteht im Rahmen des Bremischen Handlungskonzeptes Kindeswohlsicherung und Prävention bereits seit 2007 die Möglichkeit sowohl der Team- und Gruppen-, als auch der Einzelsupervision. Diese Möglichkeit wird inzwischen umfangreich genutzt und von den Führungskräften aktiv gefördert. Die Stadtteilteams bzw. die Fachkräfte entscheiden nach einer Vorauswahl selbst, wer sie supervidiert. Danach wird ein Dreiecksvertrag zwischen Team/Einzelperson, Supervisor/in und Dienstvorgesetzter/m über die Anzahl der Sitzungen, Ort und Dauer geschlossen. Für das Casemanagement gilt die Supervision als Arbeitszeit. Für den Bereich Supervision ist im Haushalt ein eigenes Budget hinterlegt. Nach Einschätzung des Fachressorts sind die Instrumente in diesem Bereich ausreichend.

Stadtgemeinde Bremerhaven:

Die Krankheitstage sind überdurchschnittlich hoch.

Das Gesundheitsmanagement wird durch die Magistratskanzlei betrieben, die Fachkräfte können das Angebot nutzen. Weiter wurde durch Verbesserung der räumlichen Situation in allen drei Stadtteilbüros auf eine bessere strukturelle Arbeitssituation mit entsprechender Ausstattung (Gesundheitsstühle etc.) hingewirkt.

Alle Fachkräfte des ASD haben Anspruch auf Supervision. Eine zeitliche Begrenzung gibt es nicht.