

AZ: 52 - K/H - Frau Kastrup

**Drucksache Nr.: 0205/2018/DS**

=====

Beratungsfolge	Termin	Status	Behandlung
Jugendhilfeausschuss	27.11.2018	Ö	Vorberatung
Finanz- und Rechnungsprüfungsausschuss	28.11.2018	Ö	Vorberatung
Hauptausschuss	04.12.2018	Ö	Vorberatung
Ratsversammlung	11.12.2018	Ö	Endg. entsch. Stelle

**Berichterstatter:**

Oberbürgermeister Dr. Tauras /  
Erster Stadtrat Hillgruber

**Verhandlungsgegenstand:**

**Qualitätsentwicklung im Allgemeinen Sozialen Dienst**

**A n t r a g :**

- 1) Die Ergebnisse der Personalbedarfsbemessung der Fa. IN/S/O werden zur Kenntnis genommen.
- 2) Der Freigabe der bereits in der Drucksache 0084/2013 DS beschlossenen drei Stellen sowie der Schaffung von vier weiteren Stellen in der Bezirkssozialarbeit ab dem 01.01.2019 mit der EGr. SuE 14 wird zugestimmt.
- 3) Der Schaffung von zwei unbefristeten Stellen in der Arbeitsgruppe Beistandschaften ab dem 01.01.2019 mit der Besoldungsgruppe A 10 wird zugestimmt.
- 4) Der Schaffung von zwei unbefristeten Stellen in der Abteilung Pflegekinderdienst/Adoptionsvermittlung ab dem 01.01.2019 mit der EGr. SuE 15 TVöD wird zugestimmt.
- 5) Der Schaffung von zwei Stellen für Praktikanten der Sozialpädagogik im Anerkennungsjahr ab dem 01.01.2019 mit Praktikantentgelt nach TVöD wird zugestimmt.
- 6) Dem Wegfall folgender Stellen wird zugestimmt:

a) In der Abteilung Sonderdienst umA werden die Stelle 00525/5, 19,5 Std., und die Stellen 00525/8 und 00525/9, jeweils 39 Std., durch Wirksamwerden der Stellenvermerke zum 01.01.2019 eingespart.

b) In der Arbeitsgruppe Amtsvormundschaften wird die Stelle 00522/6, 39 Std., durch Wirksamwerden des Stellenvermerks und die Stelle 00522/7 auf 50 % reduziert und somit 50 % VzÄ zum 01.01.2019 eingespart.

**ISEK:**

Soziale Stadt sein, in der Benachteiligungen und Notlagen verhindert, abgemildert bzw. beseitigt werden.

**Finanzierung:**

Produkt 36301 Leistungen der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe

zu 2) Ab 2019 jährliche Aufwendungen in Höhe von **521.500 €**

zu 3) Ab 2019 jährliche Aufwendungen in Höhe von **172.400 €**

zu 4) Ab 2019 jährliche Aufwendungen in Höhe von **164.800 €**

Zu 5) Ab 2019 jährliche Aufwendungen in Höhe von **70.600 €**

Zu 6) Ab 2019 entstehen Minderaufwendungen in Höhe von 311.600 € und ab 2020 in Höhe von 386.800 €

Insgesamt betragen die jährlichen Aufwendungen 2019 **617.700 €** und 2020 **542.500 €**, die zur **Veränderungsliste für** die Haushaltsplanung 2019/2020 angemeldet werden.

## **Begründung:**

### **1) Beschreibung der Ausgangslage**

Im Jahr 2012 wurden die Arbeitsbereiche der Bezirkssozialarbeit im Allgemeinen Sozialen Dienst einer Organisationsuntersuchung durch die Fa. S/E/-IN/S/O unterzogen. Grund dafür waren Fallzahlen- und Kostensteigerungen im Laufe der vorangegangenen Jahre in diesem Bereich.

Ziel der Untersuchung war es, die Prozesse zu überprüfen, Optimierungspotenzial zu identifizieren und den für die Aufgabenwahrnehmung erforderlichen Personalbedarf zu ermitteln.

Die Ergebnisse wurden der Ratsversammlung in der Drucksache 0084/2013/DS am 27.08.2013 vorgelegt, die den Anträgen zur Qualitätsverbesserung im Fachdienst 52 wie folgt zugestimmt hat:

- Start eines Projektes „Verbesserung von Qualitätsstandards im ASD“
- Schaffung von zunächst drei zusätzlichen Planstellen im FD ASD (EGr. S 14 TVöD SuE)
- Schaffung einer zusätzlichen Planstelle für Fachcontrolling/-steuerung (EGr. S 17 TVöD SuE)
- Schaffung und Freigabe von weiteren drei Planstellen für den FD ASD auf Antrag der Verwaltung bei erkennbaren fachlichen Entwicklungen.

Im Oktober/November 2013 erfolgten die Stellenbesetzungen für die Bezirkssozialarbeit, die Stelle für das Fachcontrolling/-steuerung konnte im April 2014 erstmalig als Abteilungsleitung Controlling / Wirtschaftliche Jugendhilfe besetzt werden.

Der Erste Stadtrat bildete am 03.04.2014 eine Steuerungsgruppe, die folgende Arbeitsziele erhielt:

- Durchführung von Strategie- und Koordinierungsgesprächen im SG III, um an den Schnittstellen gute Übergänge in andere Hilfesysteme zu gewährleisten
- Bearbeitung aller Neufälle mit der im neuen Qualitätshandbuch beschriebenen fachlichen Qualität
- Intensivierung der Beratungsleistung nach § 16 SGB VIII im Vorfeld oder zur Vermeidung von Hilfen zur Erziehung und als Anschlussleistung
- Nachhaltige Verselbständigung von jungen Volljährigen
- Einführung eines datengestützten Controlling- und Steuerungssystems im FD ASD mit Berichtspflichten

Noch ehe die o.g. Maßnahmen im Sinne einer nachhaltigen Qualitätsverbesserung greifen konnten, musste der ASD auf den außerordentlich hohen Zugang von unbegleiteten minderjährigen Ausländern (umA) reagieren und diese Personengruppe angemessen versorgen.

Die Arbeit der Steuerungsgruppe wurde deshalb in 07/2015 unterbrochen und stattdessen eine AG umA gegründet, um der neuen Aufgabe, die den ASD Neumünster wegen der in der Stadt ansässigen Erstaufnahmeeinrichtung in besonderem Maße herausgefordert hat, gerecht zu werden. Die Abteilungsleitung Controlling / Wirtschaftliche Jugendhilfe koordinierte diesen Prozess hauptverantwortlich und musste deshalb die Controllingaufgaben fast vollständig zurückstellen.

Am 10.02.2015 beschloss die Ratsversammlung auf Antrag der BfB/PIRATEN Rathausfraktion die Schaffung und Freigabe der drei weiteren Stellen für den ASD (siehe obige DS 0084/2013), die für die Arbeit fortan zur Versorgung der umA, jedoch nicht in der Bezirkssozialarbeit eingesetzt wurden.

Am 01. Juni 2015 wurde der Sonderdienst umA gegründet, der sich seitdem um die Belange der umAs kümmert.

Die Entwicklung im Flüchtlingsbereich hat den Qualitätsentwicklungsprozess im ASD quasi zum Stillstand gebracht. Weitere relevante Einschränkungen waren:

- die Abberufung der Fachdienstleitung ASD zum 01.07.2016
- die Kündigung der Abteilungsleitung Controlling/Wirtschaftliche Jugendhilfe zum 01.09.2016
- sowie der Wechsel der Sachgebietsleitung, deren Funktion ab September 2016 wieder besetzt wurde.

Nachdem die Nachbesetzung der Abteilungsleitung Controlling/Wirtschaftliche Jugendhilfe zum 15.12.2016 erfolgte, wurde die Arbeit der Steuerungsgruppe im Februar 2017 wieder aufgenommen.

Die heutige Fachdienstleitung hat ihre Arbeit im April 2017 aufgenommen. Die Funktion des Fachcontrollings/-steuerung musste jedoch mit Beginn des Jahres 2018 noch einmal umbesetzt werden und wird seitdem von einem der pädagogischen Abteilungsleiter mit 50% einer VzÄ wahrgenommen. Es ist beabsichtigt, die Stelle wieder vollumfänglich zu besetzen.

Der Fachdienst ASD hat, wie oben beschrieben, an entscheidender Stelle, aber auch in den Reihen der Sachbearbeiter\*innen erhebliche personelle Wechsel verkraften sowie sich besonderen Herausforderungen (Bewältigung der Flüchtlingskrise) stellen müssen. Bezirke waren immer wieder wegen Personalausfalls unbesetzt und wurden nur vertretungsweise betreut. Häufige Wechsel in der Sachbearbeitung, ein hoher Krankenstand sowie eine hohe Fluktuation waren die Folge; Faktoren, die einer gelingenden Beratungsleistung gem. § 16 SGB VIII quasi per se verhindernd gegenüber stehen. Ein Personalkörper, dessen Mitarbeiter\*innen zu 60 % als noch nicht ausreichend berufserfahren gelten (< als drei Jahre im Tätigkeitsfeld), war ebenfalls nicht in der Lage, eine Beratungsleistung zu erbringen, die geholfen hätte, teurere Individualhilfen zu vermeiden.

Unabhängig davon arbeiten die Kolleg\*innen der Bezirkssozialarbeit seit dem Jahr 2014 nach dem Qualitätsstandard des Qualitätshandbuches. Übergänge innerhalb der Verwaltung sind inzwischen weitestgehend optimiert, so dass dort eine gute Zusammenarbeit beschrieben werden kann.

Insgesamt muss festgestellt werden, dass im gesamten Zeitraum seit der Untersuchung durch die Fa. S/E/-IN/S/O die personellen Kapazitäten insgesamt unzureichend zur Verfügung standen, nicht zuletzt, weil die im Jahr 2012 als Bedarf gekennzeichneten drei weiteren Stellen bis heute den Bezirken nicht zur Verfügung stehen.

Weitere Faktoren, die die Arbeit des ASD ungünstig beeinflussten, waren u.a. unzureichende Kooperationsvereinbarungen mit externen Kooperationspartnern, insbesondere im Bereich Kinderschutzverfahren.

Der ursprünglich geplante Qualitätsentwicklungsprozess hatte somit nur zum Teil eine Chance entwickelt zu werden und nachhaltige inhaltliche Verbesserungen zu erzielen.

Entsprechend sind auch seit dem Jahr 2013 weitere Fallzahlensteigerungen zu verzeichnen gewesen.

Insbesondere im ambulanten Bereich weist Neumünster deutliche Fallzahlensteigerungen auf (2011-2016 = 41 %), im stationären Kontext sind es dagegen „nur“ 24 % in demselben Zeitraum, wenn man die umA mit berücksichtigt, die gemäß Quote des Königsteiner

Schlüssels von Neumünster versorgt werden mussten.

Dem stehen bundesweite Fallzahlensteigerungen gegenüber, die sich insgesamt, besonders in den Jahren 2015 und 2016, auch auf hohem Niveau bewegen.

Bemerkenswert ist, dass die Steigerungsraten im stationären Bereich in Neumünster, bereinigt um die umA-Zahlen, deutlich weniger hoch ausfallen als im Bund.

Gewährte Hilfen zur Erziehung insgesamt	2011	2016	Differenz absolut	Differenz in Prozent
<b>Bund</b>	<b>547.653</b>	<b>634.484</b>	<b>86.831</b>	<b>16 %</b>
<b>ambulant</b>	<b>370.073</b>	<b>398.073</b>	<b>28.000</b>	<b>8 %</b>
<b>stationär umA</b>	<b>177.580</b>	<b>214.908 21.503*</b>	<b>37.328</b>	<b>21 %</b>

Quelle: Statistisches Bundesamt. Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Ausgaben und Einnahmen, verschiedene Jahrgänge, Zusammenstellung der AKJ Stat.; Monitor Hilfen zur Erziehung 2018

\* es handelt sich bei der Zahl um „mutmaßliche Fälle“, die aufgrund bestimmter Merkmalsausprägungen statistisch berechnet wurden, da bis zum Jahr 2017 keine eindeutige Erfassung in der Statistik möglich war. (Quelle: Monitor Hilfen zur Erziehung 2018, AKJ Stat.)

Gewährte Hilfen zur Erziehung insgesamt	2011	2016	Differenz absolut	Differenz in Prozent
<b>Stadt Neumünster</b>	<b>733</b>	<b>1079</b>	<b>346</b>	<b>47 %</b>
<b>ambulant</b>	<b>371</b>	<b>629</b>	<b>258</b>	<b>70 %</b>
<b>stationär umA</b>	<b>362</b>	<b>401 49</b>	<b>39 49</b>	<b>10 %</b>

Das heißt, die Devise „ambulant vor stationär“ wird in Neumünster von den Fachkräften befolgt und führt unter dem Strich zu indirekten Konsolidierungseffekten, die eine absolute Kostensteigerung zwar nicht verhindern, sie jedoch gemäßiger ausfallen lassen.

Diese Erkenntnis wird auch bestätigt durch die Tatsache, dass in Neumünster die durchschnittlichen Kosten pro Fall in den Jahren 2011 bis 2016 gesunken sind. Die Beträge in Höhe von –209 € pro ambulanten Fall und –705 € pro stationärem Fall klingen im ersten Moment zwar nicht sehr hoch. Berücksichtigt man jedoch, dass die Entgelte in diesem Zeitraum insgesamt gestiegen sind, wird hier deutlich, dass sich diese Kostensteigerungen im Ergebnis für Neumünster de facto nicht ausgewirkt haben. Aus dieser Entwicklung ist zweifelsohne ein wirtschaftlicheres Handeln der Fachkräfte abzuleiten.

Wirkfaktoren dafür könnten gewesen sein:

- Passgenauere Vermittlung in die Hilfen zur Erziehung durch die Einführung der Qualitätsstandards im Qualitätshandbuch
- Reduzierung der durchschnittlich verfügbaren Fachleistungsstunden im ambulanten Bereich
- Verkürzung der Laufzeiten der Hilfen, sowohl im ambulanten als auch im stationären Bereich

## 2) Ergebnisse der aktuellen Organisationsuntersuchung

Nachdem seit der ursprünglichen Organisationsuntersuchung im Jahr 2012 fünf Jahre vergangen waren, entschied die Steuerungsgruppe in der ersten Jahreshälfte 2017, eine erneute Organisationsuntersuchung durch die Fa. IN/S/O in Auftrag zu geben.

Im Rahmen der in der zweiten Jahreshälfte 2017 durchgeführten Untersuchung wurden, in Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter\*innen, alle Arbeitsbereiche des ASD prozesshaft beschrieben, Arbeitsqualitäten und Zeitumfänge definiert, bestehende Prozessbeschreibungen aktuell angepasst und der Personalbedarf neu berechnet.

Seit Mai 2018 liegen folgende Ergebnisse vor:

**Bezirkssozialarbeit, Nord, Mitte und Süd:**

Die Bezirkssozialarbeit stellt die psychosoziale Grundversorgung der Familie mit Unterstützungsbedarf in der Stadt Neumünster sicher. Die Sozialarbeiter\*innen beraten, begleiten und unterstützen in Erziehungsfragen, in familiären Krisen und im Trennungs- und Scheidungsverfahren. Gleichzeitig üben sie das sog. Wächteramt aus, wenn es um Kinderschutzaspekte geht. Reichen die Maßnahmen des ASD nicht aus, rufen die Kolleg\*innen der Bezirke das Familiengericht an und setzen ggf. gerichtliche Auflagen gegenüber den Familien um. Ferner begleiten die Kolleg\*innen in der Bezirkssozialarbeit junge Menschen im Jugendstrafverfahren (Jugendgerichtshilfe = JGH), zwei Kolleginnen führen intensive Einzelbetreuungen von jungen Menschen in besonders schwierigen Lebenslagen durch (Team Intervention und Prävention = TIP), zwei halbe Stellen sind in der Jugendberufsagentur (JBA) eingesetzt.

Die FA. IN/S/O hat bereits im Jahr 2012 die Prozesse der Bezirkssozialarbeit beschrieben, seitdem werden die Tätigkeiten der Kolleg\*innen regelmäßig in der Fachsoftware erfasst. Um ein exaktes Bild der Personalsituation in den Bezirken zu erhalten, waren die Mitarbeiter\*innen zunächst aufgefordert, sämtliche Eintragungen in LÄMMkom auf den aktuellen Stand zu bringen. Gekoppelt mit den aktualisierten Prozessbeschreibungen konnte der Personalbedarf differenziert ermittelt werden. Bei dem nun ermittelten Personalbedarf muss berücksichtigt werden, dass die im Jahr 2012 als für die Bezirkssozialarbeit fehlend beschriebenen sechs Stellen bis heute nicht vollständig zur Verfügung stehen. Es fehlt nach wie vor die Freigabe der letzten drei Stellen.

Darüber hinaus hat sich die Anzahl der in den kommunalen Jugendämtern tätigen Personen in den Jahren 2014 – 2016 (hier explizit ASD Bezirkssozialarbeit) im Schnitt um 9 % jährlich erhöht (Quelle: Monitor Hilfen zur Erziehung 2018, AKJ Stat.). Gemessen an dem aktuellen Stellenplan der Bezirkssozialarbeit in Neumünster (28,26 VzÄ), würde dies in Anlehnung an den Personalzuwachs im Bundesdurchschnitt, einen natürlichen Personalzuwachs von 2,5 Stellen pro Jahr für Neumünster ausmachen.

Abteilung	Stellenplan IST	Personalbedarf gem. IN/S/O	Differenz	Vorschlag
52.4 Team Nord 52.5 Team Mitte 52.6 Team Süd jeweils inkl. TIP	27,26 VzÄ	34,97 VzÄ	7,71 VzÄ	<b>7 VzÄ (Freigabe der drei Stellen aus 0084/2013 DS + vier Stellen)</b>
JGH (anteilig in den Teams 52.4/52.5/52.6)	1,0 VzÄ (über die Teams verteilt)	1,0 VzÄ	+/- 0,00	<b>+/- 0,00</b>

**Abteilung Amtsvormundschaften und Unterhaltsangelegenheiten:**

Diese Abteilung besteht aus den drei Arbeitsgruppen Amtsvormundschaften (AV), der Unterhaltsvorschusskasse (UVK) und den Beistandschaften (BA).

Für diese Abteilung wurden 2017 erstmals die Prozesse für das Qualitätshandbuch beschrieben. Seit 2018 erfassen die Mitarbeiter\*innen ihre Tätigkeiten in LÄMMkom.

**AV:**

Die Amtsvormünder üben Teile der Personensorge oder die gesamte Personensorge für minderjährige Menschen aus, deren Eltern diese Sorgerechtsbestandteile gerichtlich entzogen wurden bzw. das Sorgerecht de facto nicht ausüben können (bei umAs). Das bedeutet, dass der Betreuung durch einen Amtsvormund immer eine Gefährdungssituation für den jungen Menschen voraus ging, die den Einsatz eines Vormundes notwendig machte.

Die Arbeit der Amtsvormünder hat durch gesetzliche Veränderungen in den Jahren 2011 und 2012 eine qualitative und quantitative Veränderung erlebt. Seitdem gilt, dass Mündel mindestens einmal pro Monat in deren Lebenswelt vom Amtsvormund aufgesucht werden sollen und ein Amtsvormund nicht mehr als 50 Mündel gleichzeitig betreuen soll, um die geforderte Betreuungsqualität nicht zu gefährden. Die Praxis hat jedoch gezeigt, dass die gesetzlich geforderte Qualität bei 50 Mündeln nicht erbracht werden kann. Entsprechend haben schon zahlreiche Kommunen in Deutschland reagiert und die Fallzahlenobergrenze teilweise deutlich abgesenkt. Hierzu zählen beispielsweise Hamburg, München und Frankfurt (Durchschnittlich 34).

Auch die Untersuchung durch die Fa. IN/S/O hat gezeigt, dass in Neumünster eine Fallzahl bis zu 50 Mündeln pro Vollzeit-Mitarbeiter\*in nicht zu halten ist. Eine durchschnittliche Fallobergrenze von 33 Mündeln ist anzustreben. Durch mehrere Anträge auf Stundenreduzierung ist die Arbeitsgruppe ab 2019 tatsächlich mit 4,42 VzÄ besetzt. Da mit weiteren Rückgängen im umA-Bereich zu rechnen ist, werden sich der Personalbestand und die Fallzahlen im gewünschten Sinne angleichen.

Abteilung	Stellenplan IST	Personalbedarf gem. IN/S/O	Differenz	Vorschlag
52.2.1 Arbeitsgruppe Amtsvormundschaften	6,5 VzÄ	4,92 VzÄ	- 1,58 VzÄ	- <b>1,50 VzÄ</b> erneute Überprüfung in 2020

**BA:**

Die Beistände können von Elternteilen für die Durchsetzung der Unterhaltsansprüche ihrer Kinder gegenüber dem unterhaltspflichtigen Elternteil eingesetzt werden. Die Beistände arbeiten seit dem Jahr 2014 als eigenständige Arbeitsgruppe mit drei Vollzeitkräften. Durch die organisatorische Trennung von der Unterhaltsvorschusskasse wurde zunehmend Spezialwissen in der Wahrnehmung der Aufgabe als Beistand erworben und eine vertiefende Sachbearbeitung geleistet. Zunehmende dolmetschergestützte Beratungen und erweiterte Anforderungen an die Beistände in Fällen, in denen die Unterhaltsschuldner mehreren Beschäftigungen nachgehen, haben Auswirkungen auf den Personalbedarf. Rückstände sind entstanden. Auch für diese Arbeitsgruppe wurden die Prozesse erstmalig 2017 beschrieben und werden seit 2018 in der Software erfasst. Um die Aufgaben der Beistände zukünftig entsprechend den durch die Fa. IN/S/O beschriebenen Prozessqualitäten zu erbringen, müssen mindestens zwei Vollzeitstellen geschaffen werden. Eine endgültige Aussage zum Personalbedarf soll auch für diese Arbeitsgruppe erst im Jahr 2019 getroffen werden, wenn die Prozessumfänge für die Dauer von mindestens einem Jahr mittels der Fachsoftware erfasst wurden.

Abteilung	Stellenplan IST	Personalbedarf gem. IN/S/O	Differenz	Vorschlag
52.2.2 Arbeitsgruppe Beistandschaften	3,0 VzÄ	5,81 VzÄ	2,81 VzÄ	<b>2,00 VzÄ</b> erneute Überprüfung in 2020

**UVK:**

In der Unterhaltsvorschusskasse können Elternteile Leistungen nach dem Unterhaltsvorschussgesetz beantragen, wenn der unterhaltspflichtige Elternteil keine oder keine ausreichenden Unterhaltszahlungen leisten kann oder will. Anspruchsberechtigt sind seit Juli 2017 dem Grunde nach alle jungen Menschen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Die UVK hatte sich bereits zum Jahreswechsel 2016/2017 aufgrund der bevorstehenden Gesetzesänderung im Unterhaltsvorschuss mit der Frage des Personalbedarfs beschäftigt (0860/2013 DS). Die nun aufgrund der Prozessbeschreibungen errechneten Bedarfe decken sich im Wesentlichen mit den Berechnungen von vor gut einem Jahr, es wurde nur ein geringer Mehrbedarf errechnet. Da dieser jedoch teilweise aus Schätzungen im Hinblick auf Prozesszahlen basiert, schlagen wir hier vor, es zunächst bei dem bestehenden Personalbestand zu belassen. Sodann sollte eine erneute Aussage zum Personalbedarf auf Grundlage der seit Jahresbeginn 2018 konkret erfassten Prozesse in LÄMMkom im Jahr 2019 getroffen werden.

Abteilung	Stellenplan IST	Personalbedarf gem. IN/S/O	Differenz	Vorschlag
52.2.3 Arbeitsgruppe Unterhaltsvorschuss	9,46 VzÄ	10,08 VzÄ	0,62 VzÄ	<b>zzt. +/- 0,00 VzÄ</b> erneute Überprüfung in 2020

**Pflegekinderdienst/Adoptionsvermittlung (PKD):**

Im PKD werden die Pflegefamilien betreut und Adoptionsvermittlungen durchgeführt. Das heißt auch Bewerber\*innen zu prüfen, ob sie für die Aufgabe einer Pflegefamilie infrage kommen. Es werden die laufenden Pflegeverhältnisse betreut sowie Kinder unter 10 Jahren in Bereitschaftspflege vermittelt, wenn diese kurzfristig in Obhut genommen werden müssen.

Der PKD hat, ähnlich wie der gesamte Fachdienst, eine Zeit von erheblicher Fluktuation hinter sich. Das Team wurde seit 2012 quasi komplett ausgetauscht, geeignete neue Kräfte konnten nur schwer gewonnen werden. Dennoch haben sich die Kolleg\*innen fachlich auf den Weg gemacht, die Herkunftsfamilien stärker in die pädagogische Arbeit mit den Pflegestellen einzubeziehen und so einen wesentlichen Beitrag zur Stabilisierung der im Vergleich zur Heimunterbringung kostengünstigen Pflegeverhältnisse zu leisten. Der Betrieb konnte jedoch nur unter erheblichen Standardabsenkungen aufrechterhalten werden. Die bestehenden Stellen sind nun seit April 2018 wieder voll besetzt, die Untersuchung zeigt jedoch deutlich, dass die geforderte Qualität nur mit einem Personalzuwachs von weiteren 4 Stellen sichergestellt werden kann. Da es jedoch nicht realistisch ist, vier neue Mitarbeiter\*innen zeitgleich einzuarbeiten, sollen diese Stellen zeitversetzt um zwei Jahre besetzt werden. Im Jahr 2020 wird es demnach eine erneute Überprüfung des Bedarfs geben. Sollte sich der Personalbedarf bestätigen, sollen die Stellen dann für den Haushalt 2021/22 eingeworben werden.

Abteilung	Stellenplan IST	Personalbedarf gem. IN/S/O	Differenz	Vorschlag
52.3 Pflegekinderdienst / Adoptionsvermittlung	4,5 VzÄ	8,72 VzÄ	4,22 VzÄ	<b>2,00 VzÄ 2019</b>

**Wirtschaftliche Jugendhilfe (WJH):**

In der WJH wird die kostenseitige Sachbearbeitung für die Hilfen zur Erziehung sowohl für einheimische junge Menschen als auch für unbegleitete minderjährige Ausländer erbracht. Diese Abteilung unterstützt bei der Haushaltsplanung und berät die Pädagog\*innen bei kostenrelevanten Fragen bzw. Fragen der Zuständigkeit.

Bis 2017 waren für die WJH noch keine Prozesse beschrieben, dies wurde in der Untersuchung der Fa. IN/S/O nachgeholt. Seit 2018 sind die Prozesse der WJH im Qualitätshandbuch hinterlegt. Der Personalbedarf ist aufgrund der bereits in der Vergangenheit zur Verfügung stehenden Leistungsumfänge bemessen. Die Kollegen erfassen seitdem ihre Tätigkeiten in der angewandten Fachsoftware LÄMMkom.

Für die WJH wurde ein geringer Personalbedarf (siehe Anlage) errechnet, der zum jetzigen Zeitpunkt aber nicht eingefordert werden soll. Die 2017 beschriebenen Prozesse stehen erst seit 2018 für die Eingabe im System zur Verfügung. Im Laufe des Jahres 2019 soll eine erneute Bewertung erfolgen, ob sich der bislang errechnete Bedarf als fortlaufend notwendig bestätigt oder Stellen nicht auch abgebaut werden können. Für den umA-Bereich ist prognostisch mit weiteren Reduzierungen zu rechnen, auch wenn die Sachbearbeitung wegen des Kostenerstattungsverfahrens mit dem Land häufig erst nachgelagert zur Hilfe abgeschlossen werden kann und deshalb ein Personalabbau auch nicht parallel zu den Stellen im Sonderdienst und bei den Amtsvormündern erfolgen kann.

Abteilung	Stellenplan IST	Personalbedarf gem. IN/S/O	Differenz	Vorschlag
52.1 Wirtschaftliche Jugendhilfe (WJH) Ohne Geschäftszimmer	9,5 VzÄ	9,67 VzÄ	0,17 VzÄ	<b>zzt. +/- 0,00 VzÄ</b> erneute Überprüfung in 2020

### **Sonderdienst umA:**

Der Sonderdienst hat sich dem Jahr 2016 als eigenständige Abteilung für die pädagogische Versorgung von umAs etabliert. Hier werden umAs vorläufig in Obhut genommen und entweder dem Land zur Verteilung angemeldet oder in eigener Zuständigkeit in Wohngruppen untergebracht. Die Hilfeprozesse dauern teilweise Jahre. Sie enden auch nicht automatisch mit Erreichen der Volljährigkeit, sofern ein fortgesetzter pädagogischer Bedarf besteht und die jungen Menschen an der Hilfe mitwirken. In Spitzenzeiten wurden vom Sonderdienst über 400 junge Menschen betreut. Pädagogisch gebotene Standards konnten in diesen Phasen nicht eingehalten werden. Inzwischen ist die Fallzahl deutlich gesunken. Regelungen des Landes zur Verteilung und Kostenerstattung stellen jedoch höhere Anforderungen an die Sachbearbeitung als noch im Jahr 2015. Die Betreuung dieser jungen Menschen ist außerdem zeitintensiver, weil viele Gespräche nur dolmetschergestützt geführt werden können und die Biographien der jungen Flüchtlinge die Pädagogen vor besondere Herausforderungen stellen.

Obwohl die Schaffung des Sonderdienstes ursprünglich mit den 2015 bewilligten drei Stellen(0169/2013/An), die dem Bezirk zugeordnet werden sollten, begründet wurde, sollte die zukünftige Betrachtung davon abgekoppelt werden. Der Sonderdienst ist zu einer eigenständigen Abteilung geworden, die einen Bedarf hat, der unabhängig von der Bezirkssozialarbeit bewertet werden muss.

Aktuell betreuen die Kollegen vom Sonderdienst 187 junge Menschen in Hilfen zur Erziehung / Hilfen für junge Volljährige und organisieren zusätzlich noch die vorläufigen Inobhutnahmen von Neuankömmlingen. Diese Fallzahl wird im Jahr 2019 um mindestens 40 Fälle und im Jahr 2020 um mindestens 78 Fälle sinken, da die umA dann schon wegen Erreichen des 21. Lebensjahres aus der Betreuung des Sonderdienstes ausscheiden.

Abteilung	Stellenplan IST	Personalbedarf gem. IN/S/O	Differenz	Vorschlag
52.7 Sonderdienst umA	8,0 VzÄ	5,68 VzÄ  Prognose zu 01/2020 4,5 VzÄ Prognose zu 01/2021 2,5 VzÄ	- 2,32 VzÄ	- <b>2,50 VzÄ</b> zu 2019 Prognostisch - 1,0 VzÄ zu 2020 - 2,0 VzÄ zu 2021

Da der überwiegende Teil der jungen Menschen, die vom Sonderdienst betreut werden, schon volljährig ist (ca. 83 %), sind die meisten jungen Menschen schon aus der Vormundschaft ausgeschieden. Der Rückgang im Bereich AV ist nicht analog zum Sonderdienst.

### **Ausbildung im Anerkennungsjahr für Sozialpädagogen / Bachelor of Art – Soziale Arbeit**

Nach wie vor ist die Nachfrage für Stellen im Anerkennungsjahr groß und es muss eine Auswahl vorgenommen werden, welche Bewerbungen berücksichtigt werden können. Ausbildung im Rahmen eines Praktikums ist für den ASD eine wichtige Form der Personalgewinnung, insbesondere weil man sich während des Anerkennungsjahres gut miteinander vertraut machen und kennenlernen kann sowie bei einer späteren Anstellung die neuen Mitarbeiter\*innen von Beginn an mit den Arbeitsinstrumenten und der Region vertraut sind. Im ASD gibt es aktuell drei Stellen für Praktikant\*innen in der Anerkennung. Im Sinne einer erfolgreichen Personalgewinnung sollten zwei weitere Stellen für die Ausbildung geschaffen werden.

Übersicht über den Personalbestand und –bedarf

Abteilung	Stellenplan IST	Personalbedarf gem. IN/S/O	Differenz	Personal Mehr- und Minderbedarf	
				2019	2020
52.4 Team Nord 52.5 Team Mitte 52.6 Team Süd jeweils inkl. TIP	27,26 VzÄ	34,97 VzÄ	7,71 VzÄ	+ 7,00 VzÄ (Freigabe der drei Stellen aus 0084/2013 DS + vier Stellen)	Erneute Überprüfung
JGH (anteilig in den Teams 52.4/52.5/52.6)	1,0 VzÄ (über die Teams verteilt)	1,0 VzÄ	+/- 0,00	+/- 0,00	Erneute Überprüfung
52.2.1 Arbeitsgruppe Amtsvormundschaften	6,5 VzÄ	4,92 VzÄ	- 1,58 VzÄ	- 1,50 VzÄ erneute Überprüfung in 2019	Erneute Überprüfung
52.2.2 Arbeitsgruppe Beistandschaften	3,0 VzÄ	5,81 VzÄ	2,81 VzÄ	+ 2,00 VzÄ	Erneute Überprüfung
52.2.3 Arbeitsgruppe Unterhaltsvorschuss	9,46 VzÄ	10,08 VzÄ	0,62 VzÄ	zzt. +/- 0,00 VzÄ	Erneute Überprüfung
52.3 Pflegekinderdienst / Adoptionsvermittlung	4,5 VzÄ	8,72 VzÄ	4,22 VzÄ	2,00 VzÄ	Erneute Überprüfung
52.1 Wirtschaftliche Jugendhilfe (WJH) Ohne Geschäftszimmer	9,5 VzÄ	9,67 VzÄ	0,17 VzÄ	zzt. +/- 0,00 VzÄ	Erneute Überprüfung
52.7 Sonderdienst umA	8,0 VzÄ	5,68 VzÄ  Prognose zu 01/2020 4,5 VzÄ Prognose zu 01/2021 2,5 VzÄ	- 2,32 VzÄ	- 2,50 VzÄ	Erneute Überprüfung  Prognostisch - 1,00 VzÄ zu 2020 - 2,00 VzÄ zu 2021
<b>Gesamt</b>	69,22 VzÄ	80,85 VzÄ Prognose zu 2020 79,67 VzÄ Prognose zu 2021 79,67 VzÄ	11,63 VzÄ	+ 7 VzÄ	

**Nachrichtlich**

**Geschäftszimmer ASD**

Die Stellen des Geschäftszimmers konnten nicht, wie geplant, im Jahr 2018 einer Organisationsuntersuchung unterzogen werden, da es einen langfristigen krankheitsbedingten Ausfall in der Organisationsabteilung gegeben hat. Diese Untersuchung soll im Jahr 2019 nachgeholt werden, um zu bewerten, ob die in der Bezirkssozialarbeit zu beobachtenden Fallzahlensteigerungen einen erhöhten Personalbedarf auch im Geschäftszimmer nach sich ziehen.

**3) Stand der derzeitigen Qualitätsentwicklung bis heute**

Parallel zur o.g. Organisationsuntersuchung durch die Fa. IN/S/O und den daraus resultierenden Ergebnissen zum Personalbedarf wurden weitere Prozesse eingeleitet, die die weitere Optimierung der Handlungsabläufe innerhalb des ASD, aber auch im Zusammenwirken mit kooperierenden Stellen zum Ziel haben. Hier eine Auswahl der im Laufe des letzten Jahres begonnenen oder bereits abgeschlossenen Prozesse im Sinne eine Optimierung der Handlungsabläufe im ASD:

- Schaffung einer Stelle Kinderschutzfachkraft  
Wie bereits in der Drucksache 0043/2018/DS beschrieben, sind die Handlungsabläufe im Kinderschutzverfahren zwischen den Akteuren aus den Bereichen Gesundheit, Frühe Hilfen, frühkindliche Bildung, offene Kinder- und Jugendarbeit sowie dem Schulbereich noch nicht optimal aufeinander abgestimmt, um effiziente und handlungssichere Abläufe zu gewährleisten. Die Kinderschutzfachkraft wird zur Optimierung der Prozesse im Bereich des Kinderschutz in Neumünster beitragen und einen breiten Dialog der Fachkräfte untereinander implementieren. Arbeitsinstrumente sollen insbesondere im Hinblick auf ein gelungenes Schnittstellenmanagement überarbeitet werden.
- Wiederbelebung der AG 78 Erzieherische Hilfen  
Die AG 78 Erzieherische Hilfen wurde nach einer längeren Pause wieder einberufen und soll ihre Arbeit nun regelmäßig fortsetzen.
- Umwandlung der Zugangswege in die Angebote der Frühen Hilfen  
Seit Jahresbeginn 2018 können Familien, alle Angebote der Frühen Hilfen nutzen, ohne sich dafür vorher an der ASD gewandt zu haben. Das stellt die Niedrigschwelligkeit her, die den Frühen Hilfen konzeptionell zugeschrieben wird.
- Anbindung der Netzwerkkoordination Frühe Hilfen an die Stadtverwaltung  
Für die Stelle konnte inzwischen eine Mitarbeiterin ausgewählt werden, die im Oktober d.J. ihre Tätigkeit aufnimmt. Es ist von einer stärker steuernden Wirkung der Netzwerkkoordination in Zukunft auszugehen, um diesem wichtigen Aufgabenbereich die nötige Bedeutung beizumessen. Erste Tätigkeiten werden die Entwicklung eines Konzeptes zur Umsetzung von Willkommensbesuchen bei Familien mit Neugeborenen in Neumünster und die Überarbeitung des Internetauftritts Frühe Hilfen sein.
- Schaffung „Forum Trägerkooperation Hilfen zur Erziehung“  
Dieses Forum wurde im November gegründet. Hier befassen sich Vertreter\*innen des ASD und der freien Jugendhilfeträger mit Optimierungsfragen im operativen Handeln. Das Gremium tagt i.d.R. vierteljährlich und trägt zu besser aufeinander abgestimmten Prozessen bei.
- Arbeit in der „AG Schule / Jugendhilfe“  
Die AG Schule Jugendhilfe wurde im Februar 2018 ins Leben gerufen. Als ein erstes Arbeitsergebnis wurde eine Kooperationsvereinbarung der Akteure aus dem Bereich Schule (Lehrkräfte und Schulsozialarbeit) sowie dem ASD entwickelt, die ab Oktober d.J. flächendeckend für zunächst alle schulamtsgebundenen Schulen eingeführt werden soll.
- Entwicklung eines Fortbildungskonzeptes für den ASD  
Gemeinsam mit den Mitarbeiter\*innen des ASD wurde im Jahr 2017 ein Konzept entworfen, das Grundlage für die individuellen Personalentwicklungsplanungen aller Mitarbeiter\*innen des ASD geworden ist. Erstmals wird es im Jahr 2018 Grundlage der neu eingeführten Mitarbeitenden- und Qualifizierungsgespräche sein, um den Fortbildungsbedarf konkret zu identifizieren und fachdienstweit planen zu können.
- Durchführung von Inhouse-Fortbildungen  
Der ASD Neumünster arbeitet nach den Methoden des Instituts Lüttringhaus. Im September d.J. wurden 22 Mitarbeiter\*innen des ASD zum Thema Kinderschutz geschult. Im Juli hat bereits ein Seminar zum Thema Zuständigkeiten in der Jugendhilfe stattgefunden und im Dezember ist eine Veranstaltung zum Thema Trauma geplant.

- Überarbeitung aller Dienstanweisungen des ASD  
Zum Jahresende werden alle Dienstanweisungen des ASD einer Überarbeitung unterzogen worden sein, damit gewährleistet ist, dass insbesondere fachliche festzulegende Standards den aktuellen Anforderungen entsprechen und die größtmögliche Handlungssicherheit daraus resultiert.
- Überprüfung aller durch den ASD projektfinitzierten bzw. pauschal bezuschussten Maßnahmen  
Seit dem Frühjahr 2017 wird an einer Aktualisierung mittels vertraglicher Vereinbarung oder Bezuschussung geförderten Maßnahmen gearbeitet. Dabei wird auf niedrigschwellige Zugänge zu den Angeboten Wert gelegt, der fachliche Dialog wird jedoch dabei nicht aus den Augen verloren. Eine Übersicht zum aktuellen Stand wird im Rahmen der Haushaltsberatungen 2019/2020 vorgelegt.

Auch wenn erste positive Effekte in ungünstigen Zeiten bereits erzielt wurden, muss es weiter das Ziel des ASD sein, sich der bundesweiten Entwicklung im Bereich Hilfen zur Erziehung anzunähern. Das trifft insbesondere für die Transferaufwendungen zu.

Die Schaffung von niedrigschwelligen Angeboten im Sozialraum ist deshalb zu unterstützen. Je besser solche Angebote vor Ort vorhanden und für hilfebedürftige Familien zugänglich sind, umso größer ist die Chance kostenintensive Einzelfallhilfen zu vermeiden. Parallel wird der Optimierungsprozess innerhalb des ASD und gemeinsam mit seinen Kooperationspartnern weiter verfolgt werden.

#### **4) Finanzielle Auswirkungen**

Die jährlichen Aufwendungen für die beantragten Stellen berechnen sich nach KGSt-Werten wie folgt:

Finanzielle Aufwendungen Personalbedarf nach KGSt						
Beistände	Anzahl	Personalkosten	Sachkosten	Gemeinkosten	Haushalts- wirksame Kosten	Kalkulatorische Kosten
Besoldung A 10	1	76.500,00 €	9.700,00 €	15.300,00 €	86.200,00 €	101.500,00 €
	1	76.500,00 €	9.700,00 €	15.300,00 €	86.200,00 €	101.500,00 €
	<b>2</b>				<b>172.400,00 €</b>	
<b>PKD S 15</b>						
Entgelt SuE 15	1	72.700,00 €	9.700,00 €	14.540,00 €	82.400,00 €	96.940,00 €
	1	72.700,00 €	9.700,00 €	14.540,00 €	82.400,00 €	96.940,00 €
Gesamt	<b>2</b>				<b>164.800,00 €</b>	
<b>Bezirk</b>						
Entgelt SuE 14	1	64.800,00 €	9.700,00 €	12.960,00 €	74.500,00 €	87.460,00 €
	1	64.800,00 €	9.700,00 €	12.960,00 €	74.500,00 €	87.460,00 €
	1	64.800,00 €	9.700,00 €	12.960,00 €	74.500,00 €	87.460,00 €
	1	64.800,00 €	9.700,00 €	12.960,00 €	74.500,00 €	87.460,00 €
	1	64.800,00 €	9.700,00 €	12.960,00 €	74.500,00 €	87.460,00 €
	1	64.800,00 €	9.700,00 €	12.960,00 €	74.500,00 €	87.460,00 €
	1	64.800,00 €	9.700,00 €	12.960,00 €	74.500,00 €	87.460,00 €
	<b>7</b>				<b>521.500,00 €</b>	
<b>Praktikanten</b>						
Praktikanten- entgelt	1	25.600,00 €	9.700,00 €	5.120,00 €	35.300,00 €	40.420,00 €
	1	25.600,00 €	9.700,00 €	5.120,00 €	35.300,00 €	40.420,00 €
	<b>2</b>				<b>70.600,00 €</b>	
<b>Gesamtauf- wendungen</b>		<b>803.200,00 €</b>	<b>126.100,00 €</b>	<b>160.640,00 €</b>	<b>929.300,00 €</b>	<b>1.089.940,00 €</b>

Dem gegenüber stehen die Minderaufwendungen für den Wegfall der Stellen:

<b>Minderaufwendungen 2019</b>						
	Anzahl	Personalkosten	Sachkosten	Gemeinkosten	Haushalts-wirksame Kosten	Kalkulatorische Kosten
AV SuE 15	1	72.700,00 €	9.700,00 €	14.540,00 €	82.400,00 €	96.940,00 €
AV SuE 15	0,5	36.350,00 €	4.850,00 €	7.270,00 €	41.200,00 €	48.470,00 €
UmA SuE 12	1	65.500,00 €	9.700,00 €	13.100,00 €	75.200,00 €	88.300,00 €
UmA SuE 12	1	65.500,00 €	9.700,00 €	13.100,00 €	75.200,00 €	88.300,00 €
UmA SuE 12	0,5	32.750,00 €	4.850,00 €	6.550,00 €	37.600,00 €	44.150,00 €
	<b>4</b>	<b>272.800,00 €</b>	<b>38.800,00 €</b>	<b>54.560,00 €</b>	<b>311.600,00 €</b>	<b>366.160,00 €</b>
<b>Minderaufwendungen 2020</b>						
	Anzahl	Personalkosten	Sachkosten	Gemeinkosten	Haushalts-wirksame Kosten	Kalkulatorische Kosten
UmA SuE 12	1	65.500,00 €	9.700,00 €	13.100,00 €	<b>75.200,00 €</b>	<b>88.300,00 €</b>

Insgesamt entstehen für das Haushaltsjahr 2019 Nettoaufwendungen in Höhe von 617.7000,00 € und für das Haushaltsjahr 2020 in Höhe von 542.500,00 €. Die Änderungen werden zur Veränderungsliste für den Stellenplan 2019/2020 angemeldet.

Im Auftrag

Dr. Olaf Tauras  
Oberbürgermeister

Carsten Hillgruber  
Erster Stadtrat

**Anlagen:**  
Personalberechnung  
Fallentwicklungszahlen Bund  
Kostenentwicklung HzE Bund