

INHALT

Editorial <i>Björn Hagen</i>	2	EREV-Rückschau: Fachgruppe Jugendberufshilfe / Berufliche Bildung; Experten im Dialog – Agenda 2023, vom 06./07. November 2013 in Hannover	52
Tabu oder Segen... profilingsvalues® – ein psychometrisches Verfahren zur Objektivierung der Personalauswahl und der Personalentwicklung – eben auch für die Sozialwirtschaft ... <i>Bertram Kasper</i>	4	Rückschau: EREV-Fachtag Erziehungsstellen 2013: »Rechte, Beschwerden, Partizipation – und was hab ich davon?« am 18./19. November 2013 in Hannover	58
Sozialunternehmertum und soziale Innovation – Neue Chancen und Kompetenzanforderungen für Soziale Arbeit und Jugendhilfe?! <i>Volker Brinkmann</i>	14	Rückschau: EREV-Forum »Sozialraum«: »Mischen« possible!? Inklusion im Sozialraum« vom 27. bis 29. November 2013 in Eisenach	62
Das deutsche Vergaberecht: Wie steht's – wie geht's? <i>Günter Buck</i>	24	Rückschau: EREV-Forum »Schule und Erziehungshilfen«: »Das Gleiche ist nicht für alle gleich gut« vom 03. bis 06. Dezember 2013 in Eisenach	65
Wirkungsevaluation und Wirkungsforschung – was bedeutet das für die Qualitätsentwicklung der Jugendhilfe? <i>Harald Tornow</i>	28	Die miterziehende Öffentlichkeit am Beispiel des Museums »Bibeldorf Rietberg« – ein Erfahrungsbericht <i>Paul Kersting, Chantal Schwarze, Julian Matschuck</i>	68
Kinder brauchen Zeit – Erzieherinnen auch Der sächsische Personalschlüssel in Kindertagesstätten: eine Mogelpackung <i>Matthias Lang, Barbara Gärtner</i>	35	Rezension <i>M. Karl-Heinz Lehmann</i>	73
Gesetze und Gerichte <i>Winfried Möller</i>	40	Hinweise	76
EREV-Dialog Politik: Gespräch mit Katja Dörner und Juliana Schiwarov (Bündnis 90 / DIE Grünen) Verschiebebahnhöfe in den Erziehungshilfen verhindern <i>Björn Hagen</i>	47	Auf ein Wort <i>Wilfried Knorr</i>	U3
NEU: Das Rendsburger Elterntraining mit erweiterten Einsatzmöglichkeiten <i>Susanne Egert</i>	50	<p>TIPP: Leitlinien zum Umgang mit pädagogischem Fehlverhalten <i>Kerstin Becher-Schröder, Peiting</i></p>	
		<p>Beilagenhinweis: Dieser Ausgabe liegt das Autoren- und Jahresverzeichnis 2013 bei.</p>	

Editorial

Die Widersprüche in unserem Sozialsystem werden an der erneuten Diskussion um Kinderarmut ersichtlich. In Deutschland sind bis zu 2,8 Millionen Kinder von Armut bedroht. Ein wesentlicher Einflussfaktor ist der Wohnort. Der größte Anteil armutsgefährdeter Kinder ist in Bremen und Mecklenburg-Vorpommern zu verzeichnen. Die 19 Prozent der Kinder und Jugendlichen in Deutschland, die von Armut bedroht sind, gelten als armutsgefährdet, wenn sie in Haushalten leben, die mit weniger als 60 Prozent des mittleren Netto-Einkommens auskommen müssen. Bei Alleinerziehenden mit einem Kind liegt die Schwelle nach Informationen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) bei 1.300 Euro, bei einem Paar mit zwei Kindern bei 2.070 Euro.

Die Studie, die den Wohnort mit berücksichtigt hat, stammt vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI), eine von zwei Forschungsabteilungen der Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Demnach liegt Deutschland im Vergleich von 29 OECD-Ländern auf Platz 11.

Knapp zehn Prozent der armen Kinder im Westen fehlt es an warmer Winterkleidung, im Osten sind es zwölf Prozent. Jedes elfte armutsgefährdete Kind im Westen und jedes siebte Kind im Osten lebt in einer Wohnung mit feuchten Wänden. 70 Prozent der betroffenen Jugendlichen können nicht in den Urlaub fahren.

Im aktuellen Koalitionsvertrag der Bundesregierung findet sich das Wort *Kinderarmut* nicht wieder. Kritiker der Studien beschreiben, dass ein geringes Einkommen nicht gleichbedeutend mit großer Not oder gravierenden Defiziten bei sozialer und materieller Teilhabe ist. Die WSI-Studie ist daher von Interesse, weil die materiellen Konsequenzen, die aus der Kinderarmut hervorgehen, berücksichtigt werden. Hierbei – so die Studie – wirkt die Einkommensarmut wie eine zu kurze Decke. Wenn Haushalte Aufgaben an einer Stelle

tätigen, reicht das Geld für andere Bereiche nicht aus.

Wie kann es sein, dass angesichts von 200 Milliarden Euro Förderung für die Familienpolitik in Deutschland das Armutsrisiko für Kinder trotzdem in den vergangenen Jahren gestiegen ist? Die Untersuchungen zu den familienfördernden, staatlichen Leistungen betrachten im Wesentlichen die volkswirtschaftliche Verwertbarkeit von Familien, womit beispielsweise angesprochen ist, dass Frauen möglichst frühzeitig wieder in den Beruf zurückkehren können. Dieses ist laut WSI-Studie jedoch nicht der wesentliche Faktor. Demnach kann Kinderarmut eingedämmt werden, wenn Familien von ihrem Einkommen gerade im unteren Lohnbereich leben können.

Kinderarmut und Bildungsbenachteiligungen sind wesentliche Einflussfaktoren mit denen sich die Kinder- und Jugendhilfe auseinandersetzen muss. Angesichts der Diskussion um die Weiterentwicklung und Steuerung der Hilfen zur Erziehung muss die sozialpolitische Ausgangssituation im Rahmen der Benachteiligung von jungen Menschen durch Kinderarmut berücksichtigt werden. Wie der *Spiegel* in seiner Ausgabe 1/2014 unter dem Titel »Schockstarre – warum die Jugendhilfe in der Krise steckt«, beschreibt, kostet die Jugendhilfe dem Staat rund sieben Milliarden Euro. Es werden acht Gründe aufgelistet, warum dennoch immer wieder Kinder sterben. Die Analyse wird angesichts einer Kindstötung in Hamburg vorgenommen. Auch hier wird als einer der Gründe beschrieben, dass es in Deutschland zu viele arme Kinder gibt und »dass aus der ehemaligen Fürsorge für gestrandete Kinder ein Reparaturbetrieb für eine auseinanderdriftende Gesellschaft geworden ist«.

Weiter wird darauf eingegangen, dass die Jugendhilfe der Feind der Stadtkämmerer ist. Da die Kommunen laut *Spiegel* in erster Linie die Kosten zu tragen haben und gleichzeitig mit

hohen Schulden kämpfen, versuchen sie, zu sparen.

Ein weiterer Grund für die »Schockstarre« ist die schlechter werdende Betreuung, so der Bericht. Wurden ambulante Hilfen früher noch bis zwei Jahre für acht bis zehn Stunden pro Woche gewährt, erhalten Familien heute oftmals nur noch drei Stunden wöchentlich für einen kurzen, befristeten Zeitraum. Außerdem gibt es vielerorts keine Kombination aus ambulanten und stationären Maßnahmen. Den Hilfen fehlen »Langzeitkonzepte«. Ein weiterer Grund für die aktuelle Situation in der Kinder- und Jugendhilfe ist, dass Sozialarbeiter als Prügelknaben der Nation betrachtet werden. Viele Mitarbeitende der Jugendämter hätten Angst, für Fälle wie den von Chantal verantwortlich gemacht zu werden. Sie sind oftmals schlecht bezahlt und von der Bürokratie »zermürbt«.

Weiter wird darauf eingegangen, dass die Anamnesen oftmals ungenügend sind. Laut *Spiegel* fehlt es an Wissen und Zeit, um herauszufinden, warum Eltern Kinder schlagen oder warum diese verwahrlösen. Für die Kommune hat die Arbeitsaufteilung mit freien Trägern – so der *Spiegel* – zwei Vorteile: Sie können Verantwortung abschieben und Kosten sparen, in dem sie den günstigsten Träger beauftragen. Weitere Bereiche, die angesprochen werden: Lehrer, Ärzte, Sozialarbeiter arbeiten nebeneinander her und es gibt zu wenig Abstimmung zwischen Jugendhilfe und dem Gesundheitssystem. Pflegeeltern sind gesucht und schlecht beraten, so der Bericht. In Deutschland gibt es rund 60.000 Pflegekinder und 14.000 von ihnen sind bei Menschen in Pflege gegeben worden, die ihnen bereits vertraut waren. Dies sind rund 20 Prozent.

In den Niederlanden liegt der Wert bei 70 Prozent. Die Unterbringung des Kindes in einer Wohngruppe kostet jährlich rund 40.120 Euro. Für Pflegefamilien werden rund 14.206 Euro gezahlt. Der *Spiegel* beschreibt, dass Studien zeigen, dass der Erfolg der Erziehung wesentlich davon abhängt,

in welcher Weise die Pflegeeltern von den Jugendämtern professionell unterstützt werden. Dargestellt wird, dass die Politik vor der Wirklichkeit kapituliert. Das von der SPD vorgelegte Reformpapier zielte laut *Spiegel* offenbar in erster Linie darauf ab, Kosten zu reduzieren. Der Entwurf der Arbeitsgemeinschaft der Landesjugendbehörden (AGJF) beschreibt, dass die Hilfen zur Erziehung nicht mehr als Fürsorge verstanden werden müssen, sondern sich als »gesellschaftliche Zukunftsinvestition« auszahlen. Kinder, denen geholfen würde, stünden später dem Arbeitsmarkt zur Verfügung anstatt dem Staat zur Last zu fallen. Das sei effektiver, als sie dauerhaft in die Sozialsysteme zu entlassen.

Die Analyse verdeutlicht den Kontext der Kinder- und Jugendhilfe und beschreibt, dass ohne eine Berücksichtigung der sozialpolitischen Rahmenbedingungen keine Weiterentwicklung möglich sein wird.

Dieser Kontext wird auch in der vorliegenden Fachzeitschrift »Evangelische Jugendhilfe« am Beispiel EREV-Dialog Politik deutlich. Aufgabe muss es sein, nicht nur die beschriebenen, konkreten Methoden und Verfahren in der Kinder- und Jugendhilfe darzustellen, sondern den Hintergrund mit zu berücksichtigen. Deutlich wird das an der Personalsituation in den Kindertagesstätten. Wenn der ganzheitliche Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrag erfüllt werden soll, muss – wie am Beispiel von Sachsen dargestellt – der Personalschlüssel entsprechend gestaltet sein. Die Themen Vergaberecht, Wirkungsforschung, Wirkungsevaluation, berufliche Bildung für junge Menschen brauchen eben genau das: Respekt für die Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe, und zwar als Zukunftsinvestition. □

Ihre *Annette Bremeyer* und *Björn Hagen*



Tabu oder Segen ...

profilingvalues® – ein psychometrisches Verfahren zur Objektivierung der Personalauswahl und der Personalentwicklung – eben auch für die Sozialwirtschaft...

Bertram Kasper, Marburg

Mit der Eignungsdiagnostik im Kontext von Personalauswahl und Personalentwicklung scheint sich der Bereich der Sozialwirtschaft eher schwer zu tun. Bisher kommen Instrumente der Personaldiagnostik bezogen auf Mitarbeitende kaum vor. Der folgende Artikel stellt das werteorientierte Verfahren profilingvalues® vor. Dabei werden die theoretischen Hintergründe dargestellt, das Verfahren im Vorgehen erläutert sowie die praktische Anwendung anhand von konkreten Beispielen (Personalauswahl: mittlere Leitungsebene und Personalentwicklung: Coaching eines Verwaltungschefs) demonstriert. Abschließend wird ein Fazit der Chancen und Risiken von profilingvalues® gezogen.

Werten Bedeutung zu geben ist ein vielbeachteter Anspruch von Unternehmen in der Sozialwirtschaft. Neben den vorhandenen wirtschaftlichen Erfordernissen beachten Führungskräfte in Sozialunternehmen, dass die zu Betreuenden im Mittelpunkt des Handelns der Mitarbeitenden stehen. Werte und Haltungen wie Toleranz, Empathie, Authentizität und Wertschätzung sollen die Interaktion mit dem »Kunden« lenken und leiten. Dabei nutzt die Sozialwirtschaft schon heute vielfältige Instrumente, um diese Prozesse in Gang zu halten und zu fördern. Dazu zählen beispielsweise Mitarbeitergespräche, Fortbildungen oder Workshops, die sich mit dem diakonischen oder karitativen Profil auseinandersetzen und die die Werteorientierung ihrer Mitarbeitenden schärfen sollen.

Doch stellen wir uns einmal die Frage »Wo fängt der Prozess der Wertebildung bei den Mitarbeitenden denn an?«

Ausgehend von einer genetischen Disposition etwas zu werten ist die Entwicklung des persönlichen Wertesystems ein Prozess im Lebensverlauf. Hat sich das eigene Wertesystem entwickelt, gilt es als eine der konstantesten Handlungsausrichtungen. Es gibt geradezu im Sinne von »Leitplanken« das eigene Handeln vor. (siehe Abbildung 1, profilingvalues® misst Werte und Einstellungen, Seminarunterlagen der Zertifizierung)



Vor diesem Hintergrund erscheint es geradezu zwingend, das Wertesystem der Mitarbeitenden genauer in den Blick zu nehmen und dies möglichst schon vor der Einstellung.

Grundlage dafür kann die von Robert S. Hartman entwickelte Wertewissenschaft sein. Sie geht von einem Wertebegriff aus, der »werten« im Sinne von »Bedeutung geben« in den Fokus stellt. Das Ziel von Hartman war es, naturwissenschaftliche Methoden auf den Bereich der Moral und Ethik zu übertragen. Er begründete damit die Lehre von den Werten – die formale Axiologie. Im Laufe seines Schaffens entwickelte er ein logisch-mathematisches, deduktives Modell, ein »Formalkonzept des Guten«. Dabei geht Hart-

man davon aus, dass »gut ist, was sein Konzept erfüllt«.

»Dadurch kann man unabhängig von unterschiedlichen moralisch-sittlichen Wertvorstellungen eine exakte Wissenschaft aufbauen und entsprechend mathematisch vorgehen. Gut ist demnach eine Übereinstimmung zwischen dem Konzept von »Etwas«, zum Beispiel einem Stuhl, und dem tatsächlich vorliegenden Objekt, etwa dem konkret beobachteten Stuhl (Konzept-Objekt-Relation). Dabei kommt es auf die funktionalen Eigenschaften (properties) des »Etwas« an. Hat ein realer Stuhl also eine Sitzfläche, eine Lehne und verfügt über eine kniehohe, selbst stehende Struktur, so erfüllt er das funktionale Stuhlkonzept und ist demnach ein guter Stuhl. Ist die Lehne abgeknickt und/oder die Sitzfläche durchbrochen, so kann man davon nicht sprechen. Je mehr Eigenschaften bei einem »Etwas« vorhanden sind, desto wertvoller ist es. Sein mathematisch formuliertes Axiom lautet:

$$V_x = 2n - 1$$

1. Menschen sind wertvoller als das Gegenständliche
2. und das Gegenständliche ist wertvoller als das Gedanklich-Konstruierte – das Systemische, daraus ergibt sich Intrinsisch → Extrinsisch → Systemisch.
3. Und die Wahrnehmungen des Menschen lassen sich in zwei Bereiche aufteilen, die »Äußere Welt« und das »Selbst«.

Das Verfahren passt also gut in das »menschenorientierte« Arbeitsfeld des Sozialen Bereiches. Zumindest besteht bei allem Kostendruck der Anspruch, den Menschen als Mittelpunkt der unterstützenden Dienstleistung zu sehen und ihm auch so zu begebenen.

Aus den beschriebenen Grundannahmen ergibt sich für Hartman folgende Matrix: Matrix der Werte und Einstellungen², ergänzt um die erkenntnisleitende Grundfrage:

Wertedimensionen	Äußere Welt	Selbst
<i>Intrinsisch: menschlich (I)</i> Erkenntnisleitende Grundfrage:	<i>Empathie</i> „Wer ist um mich herum?“	<i>Eigene Bedürfnisse</i> „Wer bin ich?“
<i>Extrinsisch: praktisch (E)</i> Erkenntnisleitende Grundfrage:	<i>Praktische Denken</i> „Was ist um mich herum?“	<i>Erfolgsorientierung</i> „Was bin ich selbst?“
<i>Systemisch: formal-ordnend (S)</i> Erkenntnisleitende Grundfrage:	<i>Strukturiertes Denken</i> „Wofür ist das um mich herum?“	<i>Zielorientierung</i> „Wofür bin ich selbst?“

Der Wert (Value = V) von »Etwas« (x) entspricht der Basis 2 hoch n, das die Anzahl der Eigenschaften des »Etwas« angibt, minus eins.¹ (Hier findet der Leser, der mehr über den logischen-mathematischen Hintergrund erfahren möchte, vertiefende Informationen, direkt bei Ulrich Vogel)

Ausgehend von den mathematischen Überlegungen übertrug Hartman sein Modell in den psychologischen Bereich. Er geht dabei von drei zentralen Grundannahmen aus:

Betrachten wir die drei Wertedimensionen genauer.

Intrinsisch beschreibt die menschliche Wertedimension. In ihr wird in der äußeren Welt dargestellt, inwieweit wir mit unseren empathischen Fähigkeiten in der Lage sind, unser Gegenüber mit seiner Einzigartigkeit zu erkennen. Dazu kommt die Fähigkeit, unser Selbst in Verbindung mit den eigenen Bedürfnissen wahrzunehmen, sich selbst anzunehmen und die eigene Selbstwirksamkeit zu erleben. Ebenfalls wird hier der Empfindungsbereich in seiner ganzen Breite von »positiven« bis »negativen« Gefühlen erfasst.

1 Aus: Ulrich Vogel: Herrschende Werte und Einstellungen am Arbeitsplatz, Profiling-Studie zum individuellen Wertesystem von Professionals und Führungskräften in Deutschland, Österreich und der Schweiz, München 2011

2 H. Eichler, U. Vogel, P. Krautner: Psychometrische Verfahren zur Prüfung der Compliance-Kultur

Die extrinsische Wertedimension fokussiert den praktischen Bereich und steht für alles Gegenständliche um uns, das mit unseren »äußeren« Sinnen zu erfassen ist.

»... die gesamte Natur und ihre Bedingungen, aber auch durchgeführte Prozesse, Argumentationsfolgen und zur Schau getragene Überzeugungen sind Teil der extrinsischen Wertedimension. Im Grunde ist alles um uns herum mit Ausnahme von Lebewesen (intrinsisch) und gedanklichen Konstrukten (systemisch) Teil der extrinsischen Wertedimension. Materielle Dinge wie Geld oder anderweitiges Vermögen gehören genauso dazu wie Bildungsmittel und zugängliches Wissen. Auch die Nahrung, die wir zu uns nehmen, ist extrinsisch und verdeutlicht wie essenziell auch diese Wertedimension ist.«³

Hartman konnte mit seiner Wertewissenschaft mathematisch darlegen, dass alles von Menschenhand Geschaffene nicht mit dem Wert eines einzelnen Menschen aufzuwiegen ist. Gerade in der aktuellen Diskussion um Kostendruck durch unsere Sozialsysteme drängt sich der Eindruck auf, dass die menschliche Wertedimension mehr und mehr in den Hintergrund rückt. Hartman tritt mit seiner Wertewissenschaft dafür ein, dass in modernen und freien Systemen und Gesellschaften seine Wertedimensionen der schon oben angesprochenen Wertigkeit »Intrinsisch → Extrinsisch → Systemisch« folgt.

Die systemische Wertedimension wird gespeist von der Grundfrage im »Außen«, »Wofür ist das um mich herum?« und im »Selbst«, »Wofür bin ich selbst?«. Darin wird deutlich, dass die systemische Wertedimension Reflexionsfähigkeit voraussetzt. In dieser Dimension machen wir uns gleichsam Gedanken über das »Intrinsisch-Menschliche« und das »Extrinsisch-Gegenständliche« und setzen es in Beziehung zu uns selbst. Daraus entstehen Konstruktionen und Abstraktionen, mit deren Unterstützung wir die Welt für uns in eine formale Ordnung fassen. So ist es uns möglich,

Systeme zu erkennen, zu beurteilen und die daraus resultierenden »Regeln« zu beachten.

Abschließend zu den drei Wertedimensionen unterstreicht das folgende Zitat, wie wichtig es ist, sich immer wieder bewusst zu machen, wie und wofür wir werten.

»Wenn wir uns täglich bewusst machen, in welchen Dimensionen wir wie werten, dann bekommen wir auf die Dauer ein deutlich differenzierteres Bild unserer Umwelt und auch von uns selbst. ... Die Beachtung der Wertedimensionen verhilft uns zu einer verbesserten Einschätzung der Bedeutung von Ereignissen, seien sie um uns herum oder in unserem Inneren.«⁴

Das konkrete Verfahren profilingvalues®

profilingvalues® nutzt eine innovative Erhebungsmethode, indem in vier Schritten eine Rangordnung von je 18 Aussagen getroffen werden muss. Dadurch wird das individuelle Wertesystem des Teilnehmenden erfasst, ohne dass Rückschlüsse zur »Erwünschtheit« gezogen werden können. So kommt das Verfahren ohne Gegenprüfungen aus und ist nicht manipulierbar. Neben dem Wertesystem werden die Fähigkeiten und die aktuellen Handlungsmotive abgebildet.

Über einen Zugangscode erreicht der Teilnehmende das Tool über das Internet. Das Ranking benötigt ungefähr eine Zeit von durchschnittlich 20 Minuten. Aus den bisherigen Erfahrungen heraus wirkt sich dies sehr positiv auf die Akzeptanz der Teilnehmenden aus und reduziert ebenfalls den Aufwand bei den Unternehmen. Aus dem Ergebnis des Rankings wird ein neunseitiger Report erstellt, der dann je nach Anwendungsbereich eingesetzt wird (siehe unten).

Zur Nachvollziehbarkeit für den Teilnehmenden wird im Report zur Erklärung des Profils folgendes ausgeführt (Zitat):

3 U. Vogel: profilingvalues® Handbuch, München 2012, S. 86

4 U. Vogel: profilingvalues® Handbuch, München 2012, S. 88

Damit profilingvalues® bei der Personalauswahl eingesetzt werden kann, müssen die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung berücksichtigt werden. Wir haben das Tool dem Betriebsrat vorgestellt, der Vorsitzende hat daraufhin selbst ein Profiling durchgeführt und dann, nach eingehender Prüfung, seine Zustimmung gegeben.

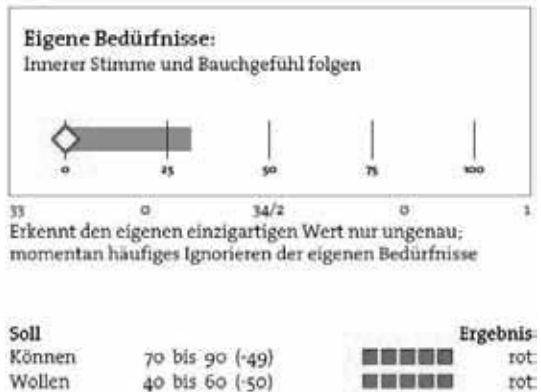
Gemeinsam mit den am Auswahlprozess beteiligten Kollegen haben wir ein Anforderungsprofil (PAT – Positionsanalysetool) für die Projektleiterstelle erstellt. Dazu bietet das Backoffice von profilingvalues® einen internetgestützten Fragenkatalog an, mit dessen Hilfe alle Anforderungen entsprechend bewertet und damit »gerankt« werden können.

Den Bewerbern in der ersten Auswahlrunde teilten wir mit, dass alle Kandidaten, die in die zweite Bewerbungsrunde kommen, das Profiling durchführen müssen. Dazu wurden entsprechende Hintergrundinformationen mitgegeben und auf die Internetseite von profilingvalues® verwiesen. Von 16 Bewerbungen kamen fünf in die zweite Runde. Alle fünf verbleibenden Kandidaten absolvierten das Profiling.

Die erhaltenen Profile haben wir dann gemeinsam ausgewertet (Für die Auswertung ist eine Zertifizierung als Partner bei profilingvalues® notwendig). Alle Kandidaten bekamen unabhängig von unserer Entscheidung ein Auswertungsgespräch.

Grundsätzlich haben wir uns im Vorfeld darauf verständigt, dass wir das Ergebnis der Profile mit maximal 30 Prozent in die Auswahlentscheidung einfließen lassen. Es sollte uns also eher in unserem bisherigen Eindruck bestätigen. Für uns ebenfalls interessant war die Tatsache, dass sich unsere Einschätzung durch die Ergebnisse der Profile grundsätzlich bestätigt hat. Einzelne Bereiche im Profil haben letztendlich den Unterschied gemacht. Diese waren jedoch in dieser Präzision im Bewerbungsgespräch nicht zu er-

kennen. So hat uns profilingvalues® bei der Entscheidungsfindung und Entscheidungssicherheit unterstützt.

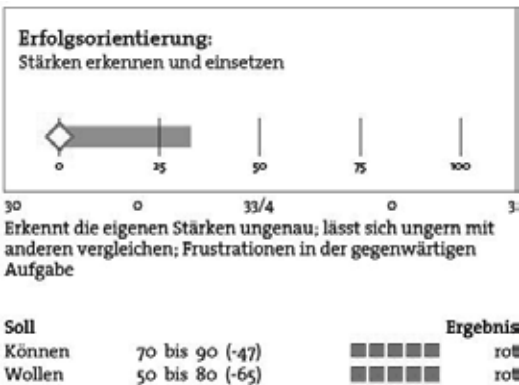


Bewertung der eigenen Rolle

Kommen wir zum konkreten Beispiel. In der Analyse konzentrieren wir uns auf das »Selbst«, da im »Außen« die Werte im Anforderungsbereich der ausgeschriebenen Stelle liegen.

Bezogen auf »Eigene Bedürfnisse« und die »Erfolgsorientierung« wird deutlich, dass der Blick auf das »Selbst« verbunden mit der Frage: »Wer bin ich selbst?« äußerst unscharf ist. Zu erkennen ist dies zum einen an dem unterdurchschnittlichen Wert im Bereich der Fähigkeiten (grauer Balken bei »Eigene Bedürfnisse«) und an der Stellung der Raute im »Null«-Bereich. Beides in Kombination – »unterdurchschnittliche Fähigkeit« verbunden mit »niedriger Raute« – deutet darauf hin, dass die Person über wenig inneren Halt verfügt und sich nur punktuell ihrer eigenen Selbstwirksamkeit bewusst ist. Dies hindert sie eher daran, gut mit den eigenen Ressourcen umzugehen und auf sich zu achten. Dies ist jedoch für das Profil der Projektleiterstelle eine entscheidende Voraussetzung. Das Ergebnis spiegelt sich auch in den beiden roten Balken unterhalb der Skala in der Abbildung 3 wider. Es zeigt sowohl im »Können«, als auch im »Wollen« deutliche Abweichungen im vorab erstellten Profil.

Die Abbildung 4 zur »Erfolgsorientierung« verbunden mit der Frage »Was bin ich selbst?« verstärkt den eben gewonnen Eindruck.



Generell sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass es bei der Analyse des Profils wichtig ist, Zusammenhänge zwischen den einzelnen Wertedimensionen herzustellen. In diesem Beispiel vor allem zwischen »intrinsisch und extrinsisch«. Die Fähigkeiten (grauer Balken) liegen ebenfalls im unterdurchschnittlichen Bereich und korrespondieren mit der oben geäußerten Vermutung, dass sowohl die Selbststeuerungskompetenz, als auch das Erleben der eigenen Selbstwirksamkeit eher vermindert sind. Die Raute bei »Null« verstärkt diesen Eindruck. Die Person zeigt eher weniger Wertschätzung für ihre intrinsische und extrinsische Wertedimension. Beides zusammen genommen deutet auf wenig Bewusstheit über die eigenen Stärken hin. Somit ist eher Vorsicht bei einem auf Autonomie ausgelegten Arbeitsplatz geboten. Die Person scheint in ihrer aktuellen Situation mit der ausgeschriebenen Stelle überfordert zu sein. Dies ist aus Arbeitgebersicht eine wichtige Erkenntnis, da sich dieser Mitarbeitende eher überanstrengt hätte.

Anschließend fand zum Profil noch ein Auswertungsgespräch mit dem Kandidaten statt. Dabei bestätigte der Bewerber die Ergebnisse des Profils. In einem sehr offenen Gespräch wurde deutlich, das aufgrund von beruflichen und pri-

vaten Entwicklungen das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, in die Selbstwirksamkeit und in den Umgang mit den eigenen Bedürfnissen ins Wanken gekommen ist. Er sei sehr froh über die intensive und genaue Analyse seines Profils und fühlte sich bestätigt.

Zweites Anwendungsbeispiel:

Hier geht es um die Personalentwicklung im Rahmen eines Coachings (hier nehme ich die Rolle des Coachs ein und schreibe aus der »Ich-Perspektive«).

Der Verwaltungschef (Herr Ordnung⁵) eines städtischen Amtes mit rund 800 Mitarbeitenden meldete sich mit der telefonischen Anfrage, dass er sich mit seiner Aufgabe und in seiner Rolle deutlich überfordert fühle. Zudem nehme er bei sich körperliche Symptome wahr, die nach seiner Ansicht auf ein Burn-out hindeuten, und er bräuchte vor diesem Hintergrund zeitnah ein Coaching.

Im persönlichen Vorgespräch saß mir dann ein sympathischer und scheinbar erholt Mitvierziger gegenüber, der auf mich als Coach einen äußerst intelligenten und klaren Eindruck machte. Er stellte präzise Fragen zu meiner Arbeitsform und formulierte sein Anliegen. Er hatte sich gut über mich informiert und war perfekt vorbereitet. Schnell waren für mich seine starke Leistungsorientierung und seine perfektionistische Anlage erkennbar, ohne dass ich den Eindruck hatte, er sei besonders erschöpft oder angestrengt. Er präsentierte sich als pragmatischer und auf Umsetzung orientierter »Macher«.

Wegen dieser bei mir erlebten Spannung zwischen Selbstbeschreibung von Herrn Ordnung bei der telefonischen Anfrage (burn-out-gefährdet) und meinem eigenen Eindruck kam ich auf die Idee, ihm profilingvalues® vorzustellen und ihn sein Profil erstellen zu lassen. Schnell war er einverstanden und neugierig auf dieses Instrument und konnte es kaum erwarten, dass ich ihm einen

5 Namen geändert und frei erfunden

Zugangscode schicke. Auch ich war gespannt auf das Ergebnis.

Vorweg schicken muss ich, dass die Ergebnisse seiner Fähigkeiten (graue Balken) im hohen bis sehr hohen Bereich sind. Es ist also davon auszugehen, dass wir es hier mit einer äußerst leistungsfähigen Führungskraft zu tun haben, die in der ausgeübten Position genau richtig ist und alles mitbringt, um diese erfolgreich auszufüllen. Die Rauten stehen überwiegend gut ausbalanciert, also auch hier ist er in der Lage, seine Fähigkeiten entsprechend den Notwendigkeiten einzusetzen und äußerst flexibel damit umzugehen. Sowohl im »Außen« als auch im »Selbst« sieht er äußerst scharf und klar.

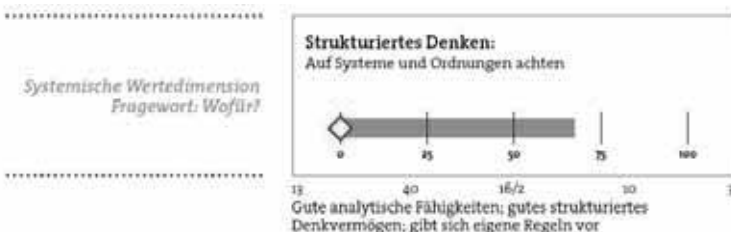
Bei genauerer Analyse werden zwei Bereiche besonders deutlich. Zum einen der Bereich der systemischen Wertedimension »Strukturiertes Denken« und zum anderen die »Eigenen Bedürfnisse«.

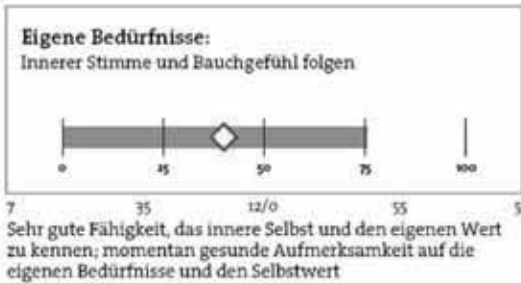
Der systemische (formal ordnende) Blick im Sinne des strukturierten Denkens ist nominal am niedrigsten von allen Fähigkeiten ausgeprägt und außerdem begleitet von einer Raute auf null. Dies deutet daraufhin, dass es in großen Strukturen wie beispielsweise Verwaltungen mit hohem Planungsaufwand und mit der Notwendigkeit nach viel taktischem und strategischem Geschick zu Frustrationen kommen kann. Hier besteht die Gefahr, dass die sonst vorherrschende pragmatische Machermentalität ins Stocken gerät. Die Grundaussage in diesem Beispiel lautet, dass verwaltende Tätigkeiten eher »Gift« sind. Für Menschen mit diesem Gesamtprofil sind eher Freiräume notwendig, um die volle Kraft entfalten zu können.

Die Raute bei null lässt auch erwarten, dass sich eher über Regeln hinweggesetzt wird. Dies führt in vorwiegend konservativen Strukturen zu Schwierigkeiten. Ergänzend lässt sich sagen, dass es beim »Strukturierten Denken« um die Fähigkeit geht, die Systeme hinter dem Alltäglichen zu erkennen, also zum Beispiel Hierarchien, Normen und Richtlinien ebenso wie taktische und politische Zusammenhänge. Hier kann es sein, dass das Bezugssystem für einen pragmatischen, unabhängigen Macher zu eng ist. In der Betrachtung des Systems wird es darauf ankommen, wie mit der eigenen Wichtigkeit umgegangen wird, beziehungsweise, wie sich diese relativieren lässt. Welcher Umgang kann mit der Struktur entwickelt werden?

Die Raute bei null zeigt auch, dass der Wunsch nach weitreichenden Freiheitsgraden, nach unkonventionellem Denken und der Freude am Ausprobieren da ist. Gleichzeitig ist eine große Mühe zu erwarten, hinter dem großen Ganzen die eigene Positionierung zu erkennen und entsprechend proaktiv zu planen. Dieser Zusammenhang kann den eigenen Erfolg in komplexen Systemen erschweren.

Der hohe Balken (siehe Abbildung 6) bei den »Eigenen Bedürfnissen« im Zusammenspiel mit der ausbalancierten Raute deutete darauf hin, dass von einem guten Selbstwertgefühl verbunden mit einem klaren Blick auf das Selbst und einer gefestigten Identität auszugehen ist. In Korrespondenz mit dem Ergebnis bei strukturiertem Denken besteht jedoch die Gefahr, dass die eigene Wichtigkeit zu sehr in den Vordergrund drängt und von einer verminderten Fähigkeit zur Selbstkritik auszugehen ist.





Bewertung der eigenen Rolle

Im Coaching erläuterte ich Herrn Ordnung die Struktur des Profils und besprach gemeinsam mit ihm sein Ergebnis. Zusammenfassend konfrontierte ich ihn damit, dass er aktuell in seiner Rolle und mit seiner Aufgabe am richtigen Platz ist und der Aufgabe gut gewachsen. Auch bezogen auf die Wahrnehmung der »Eigene Bedürfnisse« wäre bei ihm nicht anzunehmen, dass hier eine akute Burn-out-Gefährdung vorliegt.

Viel entscheidender seien nach meinem Eindruck die verkrusteten, eher konservativ ausgelegten und von politischen Ränkespielen bestimmten Strukturen einer typischen Großstadtverwaltung, die ihn vor große Herausforderungen stellten und in ihm zeitweise ein Gefühl von Ohnmacht auslösen. Dies könne durchaus zu dem Gefühl führen, sich ausgebrannt zu erleben.

Kaum war diese durch das Profil erkennbare Hypothese ausgesprochen, zeigte sich Herr Ordnung tief betroffen. Er nahm sich einen Moment Zeit, dieses Ergebnis auf sich wirken zu lassen und begann dann zu erzählen, wie sehr er sich in diesen Strukturen abkämpfte und wie undurchschaubar für ihn das Zusammenspiel der Dezernenten war. Je länger er über seine vielfältigen und für ihn zum Teil verletzenden Erlebnisse gesprochen hatte, desto ruhiger wurde er wieder. Für ihn wurde deutlich, dass dies das eigentliche Thema hinter seinem Gefühl des »Ausgebranntseins« ist. Herr Ordnung zeigte sich äußerst zufrieden mit dem profilingvalues® und war erstaunt, wie sehr seine Ergebnisse mit seiner tatsächlichen Situation und Befindlichkeit im Einklang waren.

Wir verabredeten für die weiteren Coachings, genau hier anzusetzen und Strategien für den proaktiven Umgang mit seiner Verletzlichkeit, als auch für das Handling und die Positionierung mit und innerhalb dieser komplexen Verwaltungsstruktur zu erarbeiten.

Welches Fazit lässt sich ziehen?

Tabu oder Segen? Vielleicht hat der Artikel vermitteln können, dass es sinnvoll sein kann, je nach Situation und Problemstellung psychometrische Verfahren in der Personalberatung und in der Personalentwicklung auch in Non-Profit-Unternehmen einzusetzen. Als verantwortliche Führungskraft und als Coach orientiere ich mich oft an der Frage »Welche der von mir eingesetzten Interventionen und Verfahren entfalten beim Gegenüber eine Wirkung?« und »Wer entscheidet letztendlich, was in welcher Form eine Wirkung erzielt hat?«

Wer kann besser entscheiden und beurteilen, welche konkreten Auswirkungen und Veränderungen Personalentwicklungsmaßnahmen nach sich ziehen, als der Mitarbeitenden oder der Coachee selbst? Nur sie entscheiden, was sie umsetzen und was sie aus ihren Erfahrungen durch die angebotenen Personalentwicklungsmaßnahmen tatsächlich lernen. Und das hängt wesentlich von ihrer Bereitschaft ab, sich in ihrem Empfinden, Denken und Handeln weiterzuentwickeln. Dieser Prozess vollzieht sich oft unabhängig vom Chef oder Coach und eben auch manchmal, ohne dass er Details darüber erfährt.

Und die Praxisbeispiele zeigen, auch aus der Perspektive der Anwender von profilingvalues®, wie präzise und sicher profilingvalues® misst, wie unterstützend und Sicherheit gebend es wirkt und welche vielfältigen Hypothesen sich daraus ableiten lassen. Profilingvalues® eröffnet damit unterschiedliche Entwicklungsansätze für die Personalauswahl und die Personalentwicklung. Dies sind jedoch bei weitem nicht die einzigen Einsatzfelder.

Im Bereich der Personalberatung sind noch anzuführen:

Der Einsatz

- im Rahmen von Assessmentcentern,
- bei internen Stellenbesetzungen,
- bei der Karriereberatung,
- bei Restrukturierungsmaßnahmen und Unternehmensfusionen oder -übernahmen.

Im Feld der Personalentwicklung bieten sich neben dem vorgestellten Coaching folgende Einsatzbereiche:

- Supervision,
- Stressprofiling,
- Karriereentwicklung,
- Teamentwicklung und
- in der Aus- und Fortbildung.

Die folgende Tabelle zeigt die besonderen Merkmale von profilingvalues® im Vergleich zu anderen Verfahren:

Herkömmliche Verfahren	profilingvalues®
Messen: Verhalten und Einstellungen	Misst: Werte und Einstellungen (siehe Abbildung 1 oben)
Vermeidung sozial erwünschter Antworten durch Gegenprüfungen	Keine Manipulation möglich, durch 6,4 Milliarden Möglichkeiten im Ranking
Dauern ein bis drei Stunden	Keine Gegenprüfung notwendig, deshalb nur rund 20 Minuten Aufwand, online
Ergebnisse der Messung: Individuelle Fähigkeiten („das Können“)	Ergebnisse der Messung: Individuelle Fähigkeiten („das Können“) und die Aufmerksamkeit auf die Fähigkeiten („das Wollen“)

Ich selbst arbeite mit profilingvalues® seit 2011 und habe 2013 sowohl das Aufbau- und das Expertenseminar besucht, um dann mit der Masterclass abzuschließen. Dabei konnte ich sowohl in konkreter Anwendung, als auch im Rahmen der Weiterbildung unzählige Profile auswerten und bin nach wie vor beeindruckt, welche Klarheit durch die Auswertung entsteht und welche Entwicklungswege sich dadurch initiieren lassen.

Auch die Kunden geben uns ähnliche Rückmeldungen. Sie schätzen die Klarheit in den Ergebnissen, sie profitieren von den immer wieder

auftretenden Aha-Erlebnissen und sind von der Kürze und der Art der Messung überzeugt.

Grundsätzlich muss im Blick auf alle Verfahren jedoch kritisch angemerkt werden, dass sie nie ausschließlich als Entscheidungsgrundlage dienen sollten, sondern immer nur ein Baustein in einem Verfahren sein können. Für die Auswertung ist es unumgänglich, mit dem Auswerter in einen Dialog zu treten.

Und zum guten Schluss ist es doch so, dass es für die Mitarbeitenden wie für Unternehmen immer um eines geht: die Vergrößerung des Möglichkeitsraumes durch nützliche Erkenntnisse und brauchbare Lösungen.

Stellt sich beides nicht ein, dann hat es sich schnell »ausprofilingvaluet«. Und auch das entscheiden allein die Mitarbeitenden und die Verantwortlichen. □

Literatur

Vogel, Ulrich (2011): Herrschende Werte und Einstellungen am Arbeitsplatz, Profiling-Studie zum individuellen Wertesystem von Professionals und Führungskräften in Deutschland, Österreich und der Schweiz, München.

Vogel, Ulrich (2012): profilingvalues®: Handbuch, System, Anwendung und Interpretation des Reports, München.

Eichler, Hubertus / Vogel, Ulrich / Krautner, Patricia (2013): Psychometrische Verfahren zur Prüfung der Compliance-Kultur. In: ZRFC Risk, Fraud & Compliance, 8. Jahrgang, Februar 2013. S. 17-23.

Bertram Kasper

Geschäftsbereichsleiter
St. Elisabeth-Verein und
Geschäftsführer der GISA
Dipl. Sozialarbeiter
Dipl. Supervisor
Supervisor DGSv und
Business Coach nach
CoachPro®



St. Elisabeth-Verein und
St. Elisabeth Innovative Sozialarbeit gGmbH
Hermann-Jacobsohn-Weg 2
35039 Marburg
b.kasper@elisabeth-verein.de
b.kasper@gisa-marburg.de
www.elisabeth-verein.de
www.gisa-marburg.de

Hinweis

Bei Dr. Ulrich Vogel kann weiterführende Literatur, unter anderem eine wissenschaftliche Studie angefordert werden.

www.profilingvalues.com

Nr. 9 /2014

EREV – FREIE SEMINARPLÄTZE – FREIE SEMINARPLÄTZE

»In Kontakt kommen ...«

Kinder und Jugendliche psychisch erkrankter Eltern

INHALT UND ZIELSETZUNG

Ziel dieses Seminarangebotes ist es, für die Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen psychisch erkrankter Eltern zu sensibilisieren und sie in ihrem jeweiligen Lebenskontext zu stabilisieren. MitarbeiterInnen der Jugendhilfe begegnen den Kindern und Jugendlichen in unterschiedlichsten Kontexten, sowohl in ambulanten, als auch in stationären Bereichen sowie in Kindergärten und Schulen. Im professionellen Kontakt ist es notwendig, den Kindern und Jugendlichen Handlungskompetenzen zu vermitteln, ihre individuellen Ressourcen zu fördern und ihnen so ein gesundes und selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Ausgehend von den Ergebnissen aktueller Risiko-, Resilienz- und Bewältigungsforschung wird in diesem Seminar ein breitgefächertes Repertoire an Interventionsansätzen und Methoden für alle Altersgruppen vorgestellt und gemeinsam ausprobiert.

Methodik Impulsreferat zur Einführung in das Thema, Rollenübungen zur Erweiterung der Gesprächsführungskompetenzen und Vermittlung grundlegender Aspekte der Psychoedukation, Gruppenarbeit, Einführung in die Marte Meo Methode, Intevision und Achtsamkeitsübungen zur Psychohygiene

Zielgruppe MitarbeiterInnen der ambulanten, teilstationären und stationären Jugendhilfe

Leitung Vera Reichstein, Berlin / Manuela Rogat, Berlin

Termin/Ort 24. – 26.03.2014 in Hofgeismar

Teilnehmerbeitrag 299,- € für Mitglieder / 339,- € für Nichtmitglieder inkl. Unterkunft und Verpflegung

Teilnehmerzahl 18

Sozialunternehmertum und soziale Innovation – Neue Chancen und Kompetenzanforderungen für Soziale Arbeit und Jugendhilfe?!

Volker Brinkmann, Kiel

Ein Social Entrepreneur ist eine Person, die ein primär soziales Problem lösen möchte und sich dazu eines unternehmerischen Ansatzes bedient (Achleitner/Pöllath/Stahl 2007). Die Begriffe des Social Entrepreneur und Social Entrepreneurship werden deckungsgleich mit dem deutschen Begriff Sozialunternehmer und Sozialunternehmertum verwendet. Es gibt gegenwärtig eine große Varianz und Breite in der Definition des Sozialunternehmertums, eine einheitliche Position ist nicht erkennbar (Schmitz/Scheuerle, 2013, 193). Die Investitionssummen liegen nach Schätzungen hierzulande zwischen 25 Millionen bis 80 Millionen Euro. Verglichen mit den USA und Großbritannien ist dies ein vergleichsweise geringes Volumen, die Summen umfassen aber aktuell immerhin schon 4000 Sozialunternehmer/innen, mit einem derzeit rasch ansteigenden Wachstum (Studie des Centrums für soziale Investitionen und Innovationen, Universität Heidelberg (CSI) im Auftrag der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW); Die Welt vom 10. Oktober 2013).

Der Ausbau des Sozialunternehmenssektors korrespondiert zudem mit dem Aufbau von Sozialkapitalmärkten:

Durch die Gestaltung börslicher Aktionsfonds und in der Ausweitung als außerbörsliche Social-Venture-Capital-Strategien sowie als außerbörsliche Beteiligungen und soziale Investitionen als privates Risiko- und Wagniskapital in Sozialunternehmen.

Die ökonomische Strategie des Sozialunternehmertums ist darüber hinaus eng mit dem Begriff sozialer Innovationen verbunden. Die soziale Innovation wird hier verstanden als Marktdeckungsansatz, in der Kreierung neuer sozialer

Angebote und in der Rekombination bestehender Produkte und Dienstleistungen. Das Motiv der oftmals jungen Sozialunternehmer basiert auf Selbstbetroffenheit und sozialem Verantwortungsbewusstsein (Jansen 2013, 35ff.) sowie auf einer betriebswirtschaftlichen Kultur smarterer Geschäftsmodelle, wie sie in den Konzepten des »share value« und »blended value« zum Ausdruck kommen. Das Konzept »share value« beinhaltet Richtlinien und Praktiken, die die Konkurrenzfähigkeit eines Unternehmens erhöhen und zugleich die wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen der Gemeinschaft verbessern sollen (<http://www.harvardbusinessmanager.de/heft/artikel/a-741553.html>, Zugriff am 20.10.2013).

Die Konzepte »share value« und »blended value« basieren auf der Annahme, dass wirtschaftliche, staatliche und gesellschaftliche Beiträge als Wertschöpfungsprozess ins Verhältnis zu setzen sind. Gesellschaftliche Fragen werden von Unternehmen bislang nur selten aus einer solchen Wertschöpfungssicht analysiert. Dies verdeckt die Verbindung zwischen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Fortschritten (ebd.). Der Wert ist dabei der erzielte Vorteil im Verhältnis zu den Kosten. Die Schaffung des Wertbeitrags ist als Konzept in der Wirtschaft gut etabliert – Gewinne sind die von Kunden eingenommenen Umsätze abzüglich der Kosten. Das Denken in Wertkategorien soll so, nach Ansicht von For-Profit-Dienstleistern und Finanzkapitalmarktakteuren im sozialen Sektor verankert werden. »Wenn sie auf ein (solches, Angabe des Verfassers) Wertdenken umsteigen, werden sie deutlich mehr Interesse an der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft entwickeln.« (ebd.).



Abb. 1: Bockstette 2012: Shared Value verändert gesellschaftliches Engagement

Share-value-Ansätze betreffen auch kleine Geschäftsmodelle des Teilens und Tauschen auf der Grundlage der Bewertung ihrer jeweiligen Wertschöpfungsbeiträge. So werden beispielsweise Bücher gespendet oder getauscht, der Recyclingwert der Bücher per App in Echtzeit bewertet, welche wiederum Fonds für eine Alphabetisierungskampagne speisen (<http://www.betterworldbooks.com/impact-investing-transforming-how-we-make-money-while-making-a-difference-id-9780470907214.aspx>; Zugriff am 20.10.2013).

Sozialunternehmer(ideen) sind ursprünglich oft im konzeptionellen Entwicklungshorizont der Nichtregierungsorganisationen (NGO) herangewachsen. Dies drückt sich auch in der Haltung und gesellschaftspolitischen Mission¹ aus, wie sie von Ashoka der weltweit größten Förderplattform und Vermittlungsagentur emphatisch vorgetragen wird: »Social Entrepreneurs können die Forschungs- und Entwicklungsabteilung der Gesellschaft sein« (http://germany.ashoka.org/sites/germany.ashoka.org/files/Ashoka_Wirkungsanalysen_2012_web.pdf, Zugriff am 20.9.13.).

Die Protagonisten beschreiben sich selbst als Change-Agenten für pragmatische Lösungen, auch hinsichtlich der Herkunft und Kombination der Hybridfinanzierung aus öffentlichen und privaten Mitteln (ebd.). Sozialunternehmer und ihre Mitarbeiter erklären ihre gesellschaftliche Mission als sozial motivierte »Changemakerkarrieren« (ebd.). Man backt dabei keine kleinen Brötchen, sondern zielt auf die Revolutionierung eines ganzen Wirtschaftssegments, der Sozialwirtschaft oder wie der Ashoka-Gründer und Geschäftsführer, Bill Drayton, es ausdrückt: »Sozialunternehmer geben sich nicht zufrieden, Menschen Fisch zu geben oder ihnen Fischen beizubringen. Sie verändern die Fischindustrie« (ebd.). So wird aus dem bislang in Europa recht marginalen Thema des social business (vgl. Yunus und anderen), eines, das in die Mitte der sozial- und wohlfahrtsstaatlichen Organisation zielt. Sozialunternehmen sind demzufolge marktwirtschaftliche und marktexpansive »Produktinnovateure« des Intermediären, »die Probleme, staatliche bzw. marktliche Versorgungslücken identifizieren, Testlösungen und Testmärkte initiiert« und die tatsächliche »Marktfähigkeit und Marktbefähigung

gung der Lösungen« prüfen und dabei feststellen ob die Innovation (besser) vom Markt, Staat oder NPO geleistet werden kann (Jansen 2013, 75).

Volker Then, geschäftsführender Direktor des Centrum für Soziale Investitionen und Innovationen (CSI) der Universität Heidelberg, kritisiert darüber hinaus gehend die bisherige sektorspezifische Annahme der Aufgabenteilung zwischen Markt, Staat, Familie und Gemeinschaft als wissenschaftliche »Begriffsdebatte« (<http://www.forum-engagement-partizipation.de/themenschwerpunkt-hybride-organisationen.cfm>; 26.10.2013).

Über den internationalen Diskurs der »Shared-Value-« oder »Blended-Value-Konzepte« hinausweisend, komme es vielmehr auf die richtige Mischung der Leistungs- und Ressourcenkombinationen durch Organisationen mit hybridem Organisationscharakter, dem Sozialunternehmertum, an. Die Gestaltung, Rekombination und gegenseitige Durchdringung von staatlichen Leistungen, Marktbeiträgen, Familien- und Gemeinschaftsleistungen werden über die Katalysatorfunktion hybrider Geschäfts- beziehungsweise Organisationsmodelle des Sozialunternehmertums synergetisch verbunden (vgl. Abb. 2).

Das Sozialunternehmen als Einzelunternehmen ist eine Hybridkonstruktion aus dem Sachziel sozialer Problemlösung und Formalziel wirtschaftlichen Handelns. Eine Mischung aus philanthropischen und marktwirtschaftlichen Ressourcenbeiträgen (siehe Abbildung links). Demzufolge ist die sozialunternehmerisch richtige Mischung der Ressourcen aus Marktprinzipien, Staatsbeiträgen und Gesellschaftsbeiträgen für den Gewinnertrag ausschlaggebend. In den Sozialunternehmen und durch das ihr zugehörige Sozialmanagement werden die Erträge aus diesen oben angegebenen unterschiedlichen Erzeugungshorizonten der Hilfe- und Dienstleistungsdimensionen wertmäßig genutzt. Ein weiteres Argument für das Sozialunternehmertum ist der Wandel der Finanzierung. Vertreter von Ashoka konfrontieren das wohlfahrtstaatliche Modell mit der Metapher des »Sozialstaats als Reparaturbetrieb« (http://germany.ashoka.org/sites/germany.ashoka.org/files/2013-02_Ashoka%20Thesenpapier-Finanzierungen-neu-denken.pdf, Zugriff 1.9.2013). Ashoka fordert stattdessen den sozialinvestiven Paradigmenwechsel in Form einer (Sozial-, Angabe des Verfassers) Politik der Wachstumsfinanzierung. Zugespitzt in der Aussage: Sozialunternehmer »(erzeugen) mehr Wert – oder sparen mehr Folgekosten – als sie verbrauchen (ebd.)«. Ein intermediärer Sozialmanagementprozess einer finanzkapitalabhängigen

Mixed Economy bildet den Überschuss in einer unternehmensinternen Bilanz und im wirkungsorientiertem Controlling ab, um die jeweiligen monetär und sektorspezifischen Kombinationsbeiträge als Investitionserfolg zusammenzufassen (IOOI-Verfahren: Input, Output, Outcome, Impact) – Messinstrumente; Social Return of Investment (SROI) und andere.

Es handelt sich aber zugleich auch – und darauf muss an dieser Stelle hingewiesen werden –, um eine weitere Entgrenzung ökonomischen Handelns. Eine marktwirtschaftlich monokausale Inklusionsweise, die mit dem Konzept sozialer Innovation Ge-



Abb. 2 Weber 2013: Sozialunternehmen und Hybridorganisation

schäftsmodelle kreiert und alle Formen sozialer Hilfe – auch gemeinschaftlicher Selbstorganisation – unternehmerisch rationalisiert.

Interessant ist zudem die These, Sozialunternehmen hätten – anders als For-Profit-orientierte Unternehmen – »im Grundsatz kein Selbsterhaltungsinteresse, wenn das zugrunde liegende soziale Problem gelöst« sei (Jansen 2013,69). Eine Behauptung, die organisationstheoretisch und praktisch neue Maßstäbe setzen würde, deren Relevanz allerdings empirisch nachzuweisen ist und an der sich die Profession Soziale Arbeit bis auf den heutigen Tag abarbeitet. Allerdings fehlt der ökonomischen Wertstellung respektive der rekombinierten Verwertung zum neuen sozialen Dienstleistungsprodukt im Sozialwirtschaftssektor etwas Entscheidendes: Die Lösung sozialer Probleme durch soziale Hilfe und das soziale Engagement der Menschen selbst, die Lösung sozialer Probleme mit sozialen Mitteln, jenseits der ökonomisch veranlassten Sphäre des Sozialunternehmertums und des sozialen Finanzkapitalmarktes, also jenseits des monetären Horizonts. Hier werden ökonomische Wertschöpfung und soziale Wertschätzung und das Soziale als sozialer Beziehungsprozess – ohne monetäre Bewertung – miteinander verwechselt. Wichtiger noch: das Sozialunternehmertum kann zwar innovative Funktionen in Verbindung mit der sozialen Versorgungslandschaft wahrnehmen, sie kann diese aber nicht ersetzen. Der Sozialschutz und die Sozialstandards, der Sicherstellungsauftrag und die Qualitätsprüfung des Staates in der Regelversorgung der Sozialleistungen sind sozialrechtlich unabdingbar und dürfen nicht vor dem Hintergrund privater Auftragskonstellationen Sozialer Arbeit erodieren.

Auf jeden Fall haben die Idee und die gelebten Sozialunternehmer-Modelle erheblich frischen Wind in den Sozialwirtschaftssektor und dessen Monopolstrukturen gebracht. Der globale Entstehungshorizont und die Verbreitung des wirtschaftlich innovativen Diskurses durchdringen den Habitus, die Haltung und den Missions-

charakter der Förderung des Sozialunternehmertums. Derzeit unterliegt das Selbstverständnis des Sozialunternehmertums und seiner Sozialunternehmer einem dynamisch verlaufenden Prozess der finanzkapitalmarktnahen Metamorphose. Was aber bedeutet dies im Hinblick auf die vertragliche Gestaltung der Regelversorgung?

Vertragstypen des deutschen Quasimarkts – Wirkungsorientierung und soziale Innovation?

Steuerungstechnisch gleichbedeutend ist der Begriff des »Quasiwettbewerbes« (vgl. unter anderem Leistungsvertrag, Vergaberecht). Der Begriff des »Quasimarktes« umschreibt die Funktion des Staates im Hinblick auf seine Koordinations- und Verteilungsfunktion im Rahmen seiner Haushalte und Bedarfsentscheidungen. Der öffentliche Leistungs- beziehungsweise Kostenträger reagiert stellvertretend für den Bürger als Nachfrager sozialer Dienste, indem er am »Sozialwirtschaftsmarkt« soziale Dienstleistungen einkauft und selbst als Ausfallbürge für die soziale Leistungserstellung auftritt. Der »Quasimarkt« ist kein Wettbewerb der sozialen Dienste um den Bürger als Kunden, sondern ein staatlich inszenierter Wettbewerb unter den öffentlichen und freien Trägern sozialer Hilfen und Dienstleistungen, also auf der Anbieterseite der Sozialwirtschaftsorganisationen. Diese marktliberale Ausrichtung basiert darauf, dass der Quasimarkt die staatliche Alleinstellung der Organisation sozialer Hilfe aufgibt und durch marktnähere Handlungs- und Entscheidungsindikatoren den Ressourcenverbrauch bestimmt. Die sozialstaatliche Aufgabe der quasimarktlichen Koordinierung und Sicherstellung sozialer Leistungen wird nun aktuell mit verschiedenen Konzepten der wirkungsorientierten Vertragssteuerung konfrontiert, welche die Wirkung und Verteilung sozialer Dienstleistungen tatsächlich vom Endverbraucher ausgehend steuern möchte (http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/31580/ssoar-sozialwirtschaft-2009-5-halfar-Wirkungsorientiertes_Controlling.pdf?sequence=1, 21.9.2013).

Wenn von der Finanzierung Sozialer Arbeit und der daran gebundenen Fachlichkeit die Rede ist, dann kann die Frage nicht ohne die dem zugrunde liegenden Vertragsinhalt zur Steuerung und Verteilung der sozialen Dienstleistungen beantwortet werden. Im Vordergrund steht – trotz der pessimistischen Prognose vom baldigen Ende – immer noch das sozialrechtliche Leistungsdreieck². Der Ausbau der quasimarktlichen Kontraktformen führte einerseits zu einer starken Träger- und Anbieterkonkurrenz und andererseits zu modifizierten Formen der Leistungsgestaltung im Finanzierungsdreieck zwischen Leistungsträger, Leistungsempfänger und Leistungsersteller zum Beispiel durch Gutscheine und Pflegebudgets. Andererseits ist das Beharrungsvermögen der klassischen Form der Subvention und Zuwendungsfinanzierung überall dort zu konstatieren, wo es strukturelevante und gemeinwohlorientierte Bedarfe zu decken gilt.

Der vertragsgesteuerte Sozialwirtschaftsmarkt führt nun unter dem Regime einer quasimarktlich organisierten Vertragsvielfalt zwangsläufig zu mehr und unüberschaubarer Heterogenität und Interdependenzen in der Leistungserzeugung. Ein großes Problem der Vertragsgestaltung ist die fehlerhafte Differenzierung und gegenseitige Inbezugnahme des Vergabe- und Leistungserbringerrechts sowie die dogmatische Zuordnung und Gleichsetzung von Leistungs- und Zuwendungsverträgen und die daraus entstehende Inkompatibilität mit neuen Finanzierungsformen – zum Beispiel hinsichtlich der Subventionierung in Bereichen, die vollständig über Leistungserbringerverträge ohne Eigenbeteiligung der Träger finanziert werden müssten (Busse/Ehmann 2010, 5).

Die quasimarktliche Leistungsgestaltung ist schon jetzt mit Blick auf die Sicherstellung der Sozialleistungen (SGB I) an der vertrags- beziehungsweise sozialrechtlichen Schnittstelle sehr uneindeutig, komplex und schwierig zu managen. Der Finanzierungsmix aus öffentlicher Regel-, Eigen- und Fremdfinanzierung steigert die Krisenanfälligkeit und die diesbezügliche

Refinanzierungsunsicherheit der einzelnen Leistungsanbieter. In dem Maße, wie der Sozialwirtschaftsmarkt durch das Segment des Sozialunternehmermarkts (EU-Programm 2020) und durch private Kapitalgeber weiter ausgebaut wird, steigt die heterogene Anbietersituation, die Anzahl der Leistungsanbieter als auch die diesbezüglichen Qualitätssicherungsanforderungen.

Die Sozialwirtschaft in Deutschland ist schon in den vorangegangenen zwei Dekaden durch das Regime des outputverfassten Quasimarkts Schritt für Schritt unter Preis- und Mengendruck geraten. Wirkungsorientierte Vertragskonstellationen versprechen nun Abhilfe durch eine engere Verknüpfung von Sozialplanung, Fachcontrolling und daran geknüpfte Mittelbewirtschaftung. So könnte sich die Leistungsbeurteilung der beteiligten Sozialprofessionen von der Kostenerstattung über output-orientierte Verträge hin zu outcome- und impactbezogene Vertragsoptionen verändern (siehe Abbildung 3). Das bedeutete nicht mehr und nicht weniger als ein Paradigmenwechsel auf der Grundlage des Investitionskostenansatzes – eine Verschiebung in der Leistungserstellung sozialer Güter vom Sachziel sozialer Problemlösung zum Formalziel der Gewinnerwirtschaftung inklusive Investorenrendite und einer gesellschaftlichen Rendite (IOOI). In Abbildung 3 ist der von links nach rechts steigende subjekt-bezogene Erfolgsanteil der wirkungsorientierten Verträge, den derzeit gültigen Vertragskonzepten und der Fördermittelfinanzierung, hinsichtlich ihrer jeweilig vertragstypischen Zieldimensionen gegenüber gestellt.

Wirkung/ Vertragstyp	Zuwendung auf Antrag (Maßnahme- und Projektförderung)	Leistungsverträge Vergaberecht (VOL)	Rahmenvereinbarungen (Leistungsvereinbarung)	Wirkungsorientierte Kontrakte
Finanzierungsform	Anteilsfinanzierung Fehlbedarfsfinanz. Festbetragsfinanz.	FLS, Tagessätze u.a.	FLS, Tagessätze u.a.	Indikatoren bezogene Zielerreichung und Kostenerstattung (incl. Boni)
Wettbewerbs- politische Steuerungs- absicht	Gemeinwohl-/ Impulsfunktion (Subventions- Charakter)	Verdrängungs- wettbewerb durch Ausschreibung (Neoliberaleres Marktinstrument)	Sozialpolitisch org. Versorgungssicherheit (Alle an einen Tisch - Alle in einem Boot) „ Verhandlungsbasierte Branchenlösung“	Indikatorengesteuerte Mittelvergabe im Feld sozialpolitischer Distribution und privater Investition
Trägertypische Wirkung	Objekt-, Projekt- und Maßnahmeorientierung Unsichere Anschluss- finanzierung	Leistungsvertragliche Gestaltung eines verschärften Preis- und Mengenwettbewerbs Planungssicherheit bis zum nächsten Ausschreibzyklus	Regelfinanzierung Mittelfristige Planungssicherheit z.T. aufwändige Verhandlungen	Ausbau wirkungsorien- tierten Controllings (Wirkungskette, Wirkungshop und Wirkungsnetz) Planungssicherheit erfolgsabhängig
Fachliche Wirkung in Feldern Sozialer Arbeit	Hohe Eigenverant- wortlichkeit in der fachlichen Konzeptio- nierung und Durch- führung Sozialer Arbeit Zuwendungsrechtliche Kontrolle	Arbeit unter Preisregime: Verdichtung der Arbeit, Lohndumping, Teilzeit, z.T. Dequalifizierung (Fachkräftequote u.a) Outputorientierte Kontrolle	Vertragsbezogene Selbst- und Fremdsteuerung auf der Grundlage der Lei- stungs-, Qualitäts- und Entgeltvereinbarungen Outputorientierte Kontrolle	Zahlen als gemeinsam verwendeter Code von Management und Sozialarbeit durch impact und outcome bezogenes Controlling (steig. Standardisierung individueller Hilfe)

Abb. 3, eigene Darstellung: Zunehmende Subjektivierung und Erfolgsabhängigkeit der Finanzierung in der Sozialwirtschaft!

Die Binnenreserven vieler Sozialwirtschaftsanbieter sind schon jetzt weitestgehend ausgeschöpft und als Folge der bisherigen outputorientierten Ausschreibungsstrategie durch Leistungsverträge hat sich in der Freien Wohlfahrtspflege eine Lohnabwärtsspirale entwickelt, die zu teilweise prekären Beschäftigungsverhältnissen geführt hat und die eine Auflösung des sozialwirtschaftlichen Arbeitsmarktes zwischen den Lohnniveaus für freie Beschäftigung und öffentliche Beschäftigungsniveaus zur Folge hatte.

Geschützt sind all diejenigen, die im Bereich der Regelangebote tätig sind und Leistungsvereinbarungen untergeordnet sind, das heißt, sozialräumlich motivierter Versorgung durch Aushandlungen zwischen öffentlichen Leistungsträgern und freien Leistungsanbietern. Hier sind die sozialpolitische Absicht einer gemeinsamen rahmenvertraglichen Lösung und der Erhalt einer angemessenen Vergütung, einer Leistungsmenge hinsichtlich gemeinsam formulierter

fachlicher Standards erklärtes Ziel der Verhandlungspartner.

Die klassische Fördermittelfinanzierung auf Antrag und als Verwaltungsakt stellt hingegen die Infrastrukturbedarfe und Gemeinwohlorientierung im Sinne der klassischen Daseinsvorsorge in den Vordergrund. Die drei herkömmlichen outputorientierten Formen der Vertragssteuerung

- Zuwendung,
- Leistungsvertrag als privatrechtliche Rechtskonstruktion,
- Rahmenvereinbarung/Leistungsvereinbarung als öffentlicher Koordinierungsvertrag

ähneln sich darin, dass sie wenig oder nichts über die soziale Problemlösung und den Nutzen als ökonomische Wertschöpfung aussagen.

Die fachliche Wirkung beim Klienten in Verbindung mit dem subjektiv zurechenbaren Kostenaufwand der Hilfsmaßnahme bleibt außer Acht.

Der Hilfe- oder Dienstleistungserfolg in den klassischen Vertragsformen wird weder in seiner gesellschaftlichen Wirkung, dem Outcome, gemessen, noch hinsichtlich der kundenbezogenen Wirkung, dem Impact, erfasst.

Die klassische Ausschreibung auf der Grundlage des Vergaberechts (VOL) basiert ebenso wie die Leistungsvereinbarungen mit allerdings unterschiedlichen Qualitätsparametern und Wettbewerbsintentionen lediglich auf der Abbildung outputorientierter Leistungsziele (Preise/Mengen) und diesbezüglicher Pauschalfinanzierungen.

Dem soll nun durch objektiv nachvollziehbare Wirkungen beim Klienten (effect) und durch die Bestimmung des am Subjekt gemessenen, tatsächlichen Leistungsaufwandes, durch wirkungsorientierte Verträge abgeholfen werden! Die Hinwendung zu sozialinvestiven Ansätzen, von denen der Social Return of Investment (SROI) und die Impact-Orientierung nur zwei Seiten einer Medaille sind, findet positiv formuliert vor dem Hintergrund der Abkehr beziehungsweise Modifizierung der klassischen These statt, welche besagt, dass soziale Hilfen und soziale Dienstleistungen lediglich als öffentlich finanzierte Dienstleistungen mit – im Wesentlichen – verbrauchendem Konsumcharakter zu kennzeichnen sind (Schellberg 2012, 103).

Dieser These folgend sind sozialwirtschaftliche Leistungen in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung nur unvollständig und unsystematisch nachgewiesen. Ebenso hinsichtlich ihrer betrieblichen Leistungserträge, ergo ihres produktiven und wertschöpfenden Charakters.

Die Wirksamkeitsmessung soll nun betriebswirtschaftlich und volkswirtschaftlich relevante Indikatoren der Wertschöpfung erstellen, um sozialökonomische Entscheidungen der Mittelverwendung zu treffen und sozialpolitische Führungsfunktionen ökonomisch begründet ausüben zu können. Erwartet werden Entschei-

dungen über scheinbar kausale Lösungen und Zusammenhänge zwischen organisatorischer Intervention durch Hilfeangebote und erwünschter Wirkungsergebnisse im sozialen Dienstleistungsprozess.

Wirkungsorientiertes Controlling wird deshalb als optimales Instrument zur Steigerung sozialer und ökonomischer Rationalität in der Mittelvergabe behauptet, während das traditionell kostenfixierte Controlling die notwendigen Informationen hinsichtlich der Inputfaktoren, das heißt, Informationen über

- Rentabilität,
 - Liquidität,
 - Deckungsbeiträge,
 - Personalmengen,
 - Kostenarten,
 - Kostenstellen mit der Ausrichtung auf Target Costing und
 - Budgetierung
- liefert (Halfar 2012, 298).

Für die Protagonisten des wirkungsorientierten Controllings ist der jetzige Zustand für Sozialwirtschaftsunternehmen unbefriedigend, da das klassische Controlling die fachliche Effektivität sozialer Hilfen und Dienstleistungen außer Betracht lässt. Sie fordern deshalb den progressiven Ausbau in Form eines wirkungsorientierten Dienstleistungscontrollings (Faß 2012, 329ff., Halfar 2012, 297ff., Mascenaere 2012, 307 ff.).

Wirkungsorientierte Verfahren können aus dieser Perspektive auch sozialpolitische Entscheider und die zukünftige Sozialgesetzgebung in erheblicher Weise beeinflussen. Die Verbindung von einzelwirtschaftlicher, also betrieblicher Wirkungsorientierung mit der Berechnung eines regionalen oder spartenbezogenen SROI, kann, wenn man aus Sicht der öffentlichen Kostenträger dieser Argumentationskette folgt, zur Grundlage der Bedarfssteuerung der sozialwirtschaftlichen Branche werden – unter der Voraussetzung, dass wirkungsorientierte Ziele in Kontrakte zwischen

Kostenträgern und Leistungserstellern aufgenommen werden und somit die Entgeltgrößen bestimmen. Maßgebliche Entscheidungen der öffentlichen Kostenträger und Sozialbehörden könnten durch eine vermeintlich objektive Entscheidungsqualität – der Wirkungs rationalität – die sozialpolitische Verteilungssphäre endgültig ökonomisch dominieren und die eigenständige Fachlichkeit zum Beispiel Sozialer Arbeit mit external gesetzten Zielen dementsprechend kompromittieren.

Andererseits ergeben sich durch die Ausweitung sozialunternehmerischer und sozialinvestiver Ansätze die Chance zusätzlicher Finanzierungen, neuer innovativer Geschäftsmodelle und die Überprüfung des professionellen Selbstverständnisses Sozialer Arbeit als Changemaker in diesen Sozialwirtschaftssegmenten. Da für die Profession Soziale Arbeit und durch die Gründung neuer Sozialunternehmen durch Sozialarbeiter und Sozialpädagogen ein ökonomisch relevantes und hoch interessantes Gebiet der Selbstständigkeit entsteht. Gefordert ist deshalb gegenwärtig dringlich ein eigenständiger Professionsdiskurs, der private Auftragsperspektiven und die Dienstleistungsorientierung mit doppelten und Triple Mandats Sozialer Arbeit konfrontiert und kritisch in Beziehung setzt!

Das eigentliche Ziel der Förderer und Lobbyisten des Sozialunternehmertums, die Etablierung eines sozialen Kapitalmarktes (Friemel/Oldenburger 2013), kann meines Erachtens nur in einem auch sozialrechtlich definierten Ordnungsrahmen der intermediären Leistungsgestaltung, der Welfare Mixed Economy, erfolgen. Eine Soziale Marktwirtschaft, in welche Sozialunternehmen leistungssystematisch eingebunden sind, schon allein aus dem Grunde, um die zukünftige die Versorgungssicherheit der Sozialleistungsansprüche der Bürgerinnen und Bürger unabhängig von der Anbieterheterogenität zu gewährleisten.



Literatur

- Achleitner/Pöllath/Stahl (2007): Finanzierung von Sozialunternehmen: Konzepte zur finanziellen Unterstützung von Social Entrepreneurs, Stuttgart
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2013): Skalierung sozialer Wirkung: Handbuch zu Strategien und Erfolgsfaktoren von Sozialunternehmen, Gütersloh.
- Busse, Angela / Ehmann, Frank (Hrsg.) (2010): Vergaberecht als Chance für Soziale Dienste, Deutscher Verein, Frankfurt.
- Bockstette, Valerie (2012): Statements der Experten. In: Hybride Organisationen – Neue Chancen für die Engagementlandschaft, (Hrsg. DV und Nationales Forum für Engagement und Partizipation), S. 31, Berlin
- BoeBecker, Karl Heinz (2013): An Morgen denken – Zukunft sichern! Die Wohlfahrtspflege im Transformationsprozess zur Sozialwirtschaft. Empirie – Trends – Herausforderungen, In: Brinkmann Volker (Hrsg.) (2013): Soziale Arbeit im Wohlfahrtsverband: Tradition – Ökonomisierung und Professionalisierung, Münster i.E.
- Brinkmann, Volker (2010): Sozialwirtschaft: Grundlagen – Modelle – Finanzierung, Wiesbaden.
- Eisenbarth, Johannes (2012):): In: Nachrichtendienst des DV, Jahrgang 92, 6/2012, S. 283.f.
- Eisenbarth, Johannes (2013): In: Nachrichtendienst des DV, Jahrgang 93, 5/2013, Stn. 195–197.
- Erber, Florian (2012): Social Venture Capital und Venture Philantropy; Vortrag am 24.10.2012, anlässlich des Expertengesprächs »Soziale Investitionen im Rahmen der deutschen Sozialwirtschaft«, Bertelsmann Stiftung, Berlin.
- Faß, Peter (2012): Organisation und IT-Architektur des wirkungsorientierten Controlling. In: BAG FW 2012 (Hrsg. 2012): Den Wandel steuern. Personal und Finanzen als Erfolgsfaktoren, S. 329–335.
- Friemel, Thomas / Oldenburger, Felix (2013): Vom Planetensystem zum Ökosystem. Finanzierungen für Sozialunternehmen neu denken. Thesenpapier Ashoka, (germany.ashoka.org/.../2013-02_Ashoka%20Thesenpapier-Finanzierungen-neu-denken.pdf, 25.7.2013).
- Geiser, Kaspar (2007): Problem und Ressourcenanalyse in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung in die systemische Denkfigur und ihre Anwendung, 3. überarbeitete Auflage, Luzern.
- Halfar, Bernd (2012): Wirkungsorientiertes Controlling: Die Wirkung und Wirksamkeitsmessung gewinnen an Bedeutung. In: BAG FW 2012 (Hrsg. 2012): Den Wandel steuern. Personal und Finanzen als Erfolgsfaktoren, S. 297–307.
- Hammerschmidt, Rudolf (2012): Finanzen; Veränderte Rahmenbedingungen – Herausforderungen für die Zukunftssicherung, In: BAG FW 2012 (Hrsg. 2012): Den Wandel steuern. Personal und Finanzen als Erfolgsfaktoren, S. 37–54.

Jansen, A. Stephan (2013): Begriffs- und Konzeptgeschichte von Sozialunternehmen. Differenztheoretische Typologisierung. In Jansen/Heinze/Beckmann (2013): Sozialunternehmen in Deutschland, Analysen, Trends Handlungsempfehlungen, S. 35-79, Wiesbaden.

Jansen/Heinze/Beckmann (2013): Sozialunternehmen in Deutschland, Analysen, Trends Handlungsempfehlungen, Wiesbaden.

Jänicke, Martin (1992): »Ökologische und politische Modernisierung: Umweltpolitik im Zeichen der Entzauberung des Staates«. In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, S. 433-444.

Mascenaere, Michael (2012): Wirkungscontrolling in der Jugendhilfe: das Jugendhilfe-Cockpit. In: BAG FW 2012 (Hrsg.): Den Wandel steuern. Personal und Finanzen als Erfolgsfaktoren, S. 307-313.

Masuch, Peter (2013): Baustelle Sozialstaat – Sozialpolitik in der Konsolidierungsfalle. In Nachrichtendienst des DV, Jahrgang 93, 5/2013, Stn. 195-197.

Neuffer, Manfred (2013): Case Management: Soziale Arbeit mit Einzelnen und Familien, Weinheim

Nachrichten des Deutschen Vereins (NDV), DV 24/12 AF IV, 2013.

Öztürk, Ataner (2013): Die Verankerung von Social Entrepreneurship im Sozialgesetzbuch. In: Jansen, Stephan A. / Heinze, Rolf G. / Beckmann, Markus (Hrsg.): Sozialunternehmen in Deutschland – Analysen, Trends und Handlungsempfehlungen, S. 347-362, Wiesbaden.

Spiess-Knafl, Wolfgang / Scheck, Barbara (2013): Die Besonderheiten von Sozialunternehmen hinsichtlich Finanzierung und Reporting, In: Brinkmann, Volker (Hrsg.) (2013): Sozialunternehmertum i.E., Hohengehren.

Scheck, Barbara (2012): Vortrag am 12.11.2012 an der FH Kiel im Rahmen der Veranstaltungsreihe: Sozialwirtschaftliche Diskurse, Kiel.

Schellberg, Klaus (2012): Wirkung und Wertschöpfung von Sozialunternehmen. In: Wöhrle (Hrsg.) (2012): Auf der Suche nach Sozialmanagementkonzepten und Managementkonzepten für und in der Sozialwirtschaft. Eine Bestandsaufnahme zum Stand der Diskussion und Forschung in drei Bänden, Reihe Sozialwirtschaft Diskurs, Augsburg, S. 97-109.

Staub-Bernasconi, Sylvia (2011): Aus der Sicht der Sozialen Arbeit – »Über die Wirkungsziele entscheiden die Professionellen, zusammen mit Ihrer Klientel«. In: Fritze/Maelicke/Übelhart (Hrsg. 2011): Management und Systementwicklung in der Sozialen Arbeit, Baden-Baden, S. 422-440.

Schmitz, Björn / Scheuerle, Thomas: Social Intrapreneurship – Innovative und unternehmerische Aspekte in drei deutschen christlichen Wohlfahrtsträgern, in: Jansen, Stephan A. / Heinze, Rolf G. / Beckmann, Markus (Hrsg.): Sozialunternehmen in

Deutschland – Analysen, Trends und Handlungsempfehlungen, S. 187-215, Wiesbaden.

Swedberg, Richard (1994): Joseph A. Schumpeter. Eine Biographie, Stuttgart.

Teubner, Gunther (1999): Polykorporatismus: Der Staat als »Netzwerk« öffentlicher und privater Kollektivakteure, in: Peter Niesen und Hauke Brunkhorst (Hrsg. 1999): Das Recht der Republik: Festschrift Ingeborg Maus, Suhrkamp, Frankfurt, S. 346-372.

Wartenpfehl, Birgit (2013): Soziale Diagnostik im Spannungsfeld zwischen Ökonomisierung und Professionalität der Sozialen Arbeit, in: Brinkmann, Volker: Soziale Arbeit im Wohlfahrtsverband, Tradition, Ökonomisierung und Professionalisierung, Münster i.E.

Weber, Christina (2012): Strukturelle Lächer als Quelle hybrider Organisationen. In: Hybride Organisationen – Neue Chancen für die Engagementlandschaft, (Hrsg. Deutscher Verein und Nationales Forum für Engagement und Partizipation; 2012), S. 50-54, Berlin

Wendt, Wolf Rainer (2012): Sozialwirtschaft: Geschäft und Versorgungsauftrag. Eine Darlegung zum europäischen Diskurs über Sozialunternehmen, Rundschreiben im Rahmen der Fachgruppe Sozialwirtschaft (DGSA), Stuttgart, S. 1-3.

Zapf, Wolfgang (1984): Welfare production: Public versus Private, In: Sonderforschungsbereich 2 (1984), Arbeitspapier Nr. 85, Frankfurt a.M./Mannheim.

Prof. Dr. *Volker Brinkmann*
Fachhochschule Kiel
Planung, Finanzierung,
Organisation und
Management sozialer
Einrichtungen
Sokratesplatz 1
24119 Kiel



volker.brinkmann@fh-kiel.de

1 Hierzu exemplarisch die Darstellung von 45 durch Ashoka geförderten Fellows (Sozialunternehmern) und deren wirkungsorientierte und soziale Lösungsprofile (germany.ashoka.org/...ashoka.../Ashoka_Wirkungsanalysen_2012_web.pdf, Zugriff am 10.9.13).

2 Auf Grund der entsprechenden gesetzlichen Regelungen des Sozialgesetzbuches kann der Leistungsempfänger einen Anspruch auf Kostenerstattung oder Versicherungsleistungen gegenüber einem Kostenträger geltend machen. Sofern die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, hat der Leistungserbringer stets eine Leistungsverpflichtung gegenüber dem

Leistungsempfänger und einen Anspruch auf eine Refinanzierung durch den jeweiligen Sozialleistungsträger im Rahmen des sozialrechtlichen Finanzdreiecks und des Quasimarkts.

3 »Zur Erfassung gesellschaftlicher Wirkung hat sich bei Organisationen mit sozialer Zielsetzung das Modell der sog. Wirkungskette durchgesetzt (Clark et al. 2004). Anhand der Wertschöpfung werden Ressourcen (Input), Leistungen (Output) und Wirkungen (Outcome und Impact) erfasst und durch eine logische Kausalkette miteinander verbunden (nach den

Anfangsbuchstaben auch als auch IOOI-Logik bekannt). Die Definition der Wirkungen ist jedoch sehr uneinheitlich. Während Outcome als gesamtgesellschaftliche oder kurzfristige Wirkung bezeichnet wird, werden unter Impact beispielsweise sowohl eine organisationsspezifische Wirkung wie auch eine langfristige Wirkung verstanden. Darüber hinaus wurde insbesondere in der Vergangenheit nicht klar zwischen Messung, Bewertung und Berichterstattung unterschieden.« (vgl. Spiess-Knafl/Scheck 2013).

Nr. 10 /2014

EREV – FREIE SEMINARPLÄTZE – FREIE SEMINARPLÄTZE

PART® – Professionell handeln in Gewaltsituationen

INHALT UND ZIELSETZUNG

Viele Professionelle aus Arbeitsfeldern, in denen sie Verantwortung für die Betreuung von Menschen tragen, sind mit der Problematik gewalttätiger Übergriffe auf sich und ihre Klienten/innen vertraut. In dem PART®-Seminar geht es in grundlegender und umfassender Weise um die Lösung gewalttätiger Konflikte und deren Prävention im eigenen Arbeitsfeld. Dabei ist das oberste Ziel des PART®-Konzepts, die Persönlichkeitsrechte und die Würde der Klienten/innen zu achten und dabei Sicherheit für alle Beteiligten herzustellen.

Dies ist kein Selbstverteidigungskurs! Das Seminar besteht aus Informationsblöcken, Selbstreflexionsphasen, Kleingruppenarbeit und Körperübungen zum Ausweichen, Sich-befreien, Sich-schützen und Festhalten. Dabei werden nur solche Techniken gelehrt, die den Klienten/innen keinen Schmerz zufügen oder sie körperlich schädigen.

Das PART®-Konzept, dessen Ursprünge aus den USA stammen und das seit 1996 auch in Deutschland Anwendung findet, ist inzwischen in vielen Institutionen Standard und hat sich auch in schwierigen Situationen bewährt (siehe unter www.parttraining.de).

Folgende **Schwerpunkte** werden in dem Seminar erörtert:

- Das Ziel meiner Arbeit • Professionalität • Vorbereitung • Auslöser von Aggression und Gewalt und deren Alternativen • Reaktionsweisen: Krisenkommunikation • Reaktionsweisen: Ausweich-, Befreiungs- und Selbstschutztechniken • Reaktionsweisen: Zwangsmaßnahmen • Dokumentation und Nachbesprechung

Methodik	Impulsreferate, Übungen, Kleingruppenarbeit
Zielgruppe	Ein Seminar für Professionelle aus Einrichtungen und Diensten, die Verantwortung für Menschen tragen und in der Arbeit (Jugendhilfe, Psychiatrie, Behindertenarbeit, Suchthilfe, Schule, Polizei, Justiz usw.) mit Gewaltsituationen konfrontiert sind beziehungsweise sein können. Besonderheiten: Bitte bringen Sie zum Seminar eine Iso-Matte und eine feste Jacke oder ein festes Hemd mit.
Leitung	Jens Schikora, Barnstedt
Termin/Ort	24. – 27.03.2014 in Eisenach
Teilnehmerbeitrag	409,- € für Mitglieder / 469,- € für Nichtmitglieder inkl. Unterkunft und Verpflegung
Teilnehmerzahl	17

Das deutsche Vergaberecht: Wie steht's – wie geht's?

Günter Buck, Stuttgart

Das Vergaberecht umfasst alle Regeln und Vorschriften, die das Verfahren für die öffentliche Hand beim Einkauf von Gütern und Leistungen vorschreiben. Der Bundesgesetzgeber hat 2002 mit dem Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vorgesehen, dass sich Leistungsträger wie Kommunen und Arbeitsagenturen die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Dienstleistungen im Wege des Vergaberechts beschaffen können. Seitdem sind diakonische Träger – insbesondere Einrichtungen, die die arbeitsmarktpolitischen Angebote umsetzen – mit Vergabeverfahren konfrontiert. Verwaltungsrechtlich sind den Vergabeverfahren im Sozialrecht zwar deutliche Grenzen gesetzt. Doch das Vergabe- und Einkaufsmodell verschafft den Leistungsträgern weitgehende Kontrolle über das Leistungsgeschehen. Darüber hinaus gibt es für die überwiegend ortsgebundenen Anbieter eine weitere, besondere Schwierigkeit: die Verbindung exklusiver Zuschläge mit einem Nachfragemonopol der Leistungsträger (»Quasimarkt«) – also die Abhängigkeit von den örtlich zuständigen Leistungsträgern.

Die aktuelle Situation

Die aktuelle Situation lässt sich im Wesentlichen durch drei Vorgänge kennzeichnen:
In Deutschland sind dies:

1. Die Bundesregierung folgte mit der Entscheidung vom 21. Februar 2013 einer Anregung des Deutschen Bundestages »Mehr Berücksichtigung von Qualität bei der Vergabe von Dienstleistungen« (Drs. 17/10113). Der Bundestag hatte sich dafür eingesetzt, den bestehenden vergaberechtlichen Spielraum in der jetzt vorgeschlagenen Weise zu nutzen.

Im Kern geht es darum, Qualitätsverbesserungen bei der Vergabe von sozialen Dienstleistungen zu erreichen und bieterbezogene Qualitätskriterien bei der Zuschlagserteilung stärker zu gewichten. Der Grund dieser Initiative war das Problem, dass es nach dem deutschen Vergaberecht derzeit nicht möglich ist, bei der Angebotswertung zur Auswahl des wirtschaftlichsten Angebots bieterbezogene Qualitätskriterien zu berücksichtigen.

(Diese Kriterien werden bisher bei der Eignungsprüfung zwar abgefragt, diese bezieht sich jedoch allein auf den Bieter selbst, nicht aber auf sein Angebot. So bleiben Qualitätsunterschiede, die sich etwa aus der Qualifikation und Erfahrung des beauftragten Personals ergeben, bei der Entscheidung über den Zuschlag bislang weitgehend unberücksichtigt. Gerade bei Dienstleistungen sind Qualifikation und Erfahrung des mit der Erbringung der Dienstleistung eingesetzten Personals aber besonders wichtig).

2. Das Bundeskabinett hat daraufhin im September 2013 unter Federführung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) und mit Zustimmung des Bundesrates die Siebte Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Vergabe öffentlicher Aufträge (VgV) beschlossen. Künftig können bei bestimmten Vergaben im Dienstleistungssektor die genannten bieterbezogenen Zuschlagskriterien – insbesondere die Organisation, Qualifikation und Erfahrung des bei der Durchführung des Auftrags eingesetzten Personals – nun maximal mit einem Anteil von 25 Prozent gewichtet und somit bei der Zuschlagsentscheidung berücksichtigt werden. Die Änderung erlaubt es, insbesondere bei der Vergabe von Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie von Arbeitsmarktdienstleis-

tungen diese personenbezogenen Kriterien stärker zu berücksichtigen.

Aber Achtung:

Dies gilt nicht unterhalb der Schwellenwerte, weil die VgV dort nicht gilt und die VOL/A die bisherige Regelung nicht geändert hat.

Viele Verbände wie beispielsweise der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit, BAG FW, DGB, BBB (Bundesverband der Träger beruflicher Bildung – Bildungsverband)) haben im Vorfeld des Beschlusses in Stellungnahmen eindringlich empfohlen, einer kurzfristigen und erkennbar unzureichenden Reform des nationalen Vergaberechts noch vor der Bundestagswahl im September 2013 nicht zuzustimmen und die Impulse der EU mit der neuen Vergaberichtlinie aufzugreifen. Die Bundesregierung ist dem jedoch nicht gefolgt.

3. Die europäische Ebene

Seit Ende 2011 laufen in einem intensiven Trilogprozess Verhandlungen zwischen dem Europäischen Parlament, der Europäischen Kommission und dem Europäischen Rat zur Reform des EU-Vergaberechts. Das Reformpaket beinhaltet die Konzessionsrichtlinie (2011/0437 (COD)), die Vergaberichtlinie (2011/0438 (COD)) und die sogenannte Sektoren-Richtlinie (2011/0439 (COD)).

Hintergrund des Richtlinienentwurfs ist die Strategie »Europa 2020« für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum; die öffentliche Auftragsvergabe spielt darin eine zentrale Rolle. Die damit verbundenen Ziele sind vor allem die Vereinfachung und Flexibilisierung der Vergaberegulungen, die Förderung des Zugangs von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu öffentlichen Aufträgen sowie die Einbeziehung sozialer Kriterien und Umweltkriterien in die Vergabe öffentlicher Aufträge und damit eine qualitativ verbesserte Anwendung der Auftragsvergabe.

Der Kompromisstext wurde im federführenden Binnenmarktausschuss des Europäischen Parlaments im September 2013 angenommen. Auch der Rat hat inzwischen zugestimmt.

Da die Übersetzung der EU-Richtlinie das Verfahren verzögert, kann die Richtlinie vermutlich erst im Februar/März 2014 veröffentlicht und in Kraft gesetzt werden. Danach müssen die Mitgliedstaaten innerhalb von zwei Jahren die Vorgaben in deutsches Recht umsetzen.

Insbesondere die Vergaberichtlinie ist für soziale Dienstleistungen relevant. Dazu konnte die BAG FW einige für die deutsche Situation wichtige, grundsätzliche Aspekte zur Geltung bringen.

Durch die neue EU-Vergaberichtlinie erhalten die Mitgliedstaaten also einen (noch) größeren Spielraum und (noch) mehr Flexibilität bei der Beschaffung sozialer Dienstleistungen.

Woran derzeit konkret gearbeitet wird

1. Umsetzung der 7. VgV

Die Bundesagentur für Arbeit (BA), Abteilung Zentraler Einkauf, ist zurzeit im Diskussionsprozess darüber, wie die Vorgabe der Berücksichtigung der Qualität bisher geleisteter Arbeit bei der Auswertung der Ausschreibungen zu 25 Prozent in den Ausschreibungen umgesetzt werden kann (siehe oben Punkt 2).

Beabsichtigt ist derzeit, einen neuen Wertungsbereich »*Bisherige Erfolge und Qualität*« in die Bewertungsmatrix aufzunehmen. Aufgabe ist, Wertungskriterien für diesen Bereich zu definieren. Öffentlich wurde im November 2013 seitens der BA beispielhaft zwei Kriterien vorgeschlagen und diskutiert:

1) *Das Kriterium Eingliederungsquote*: das heißt, die BA müsste maßnahme-/losbezogen die bisherigen Eingliederungsquoten der Träger, die sich auf die Ausschreibungen bewerben, diesen zur Verfügung stellen. Diese Quoten würden

dann mit den erreichten Eingliederungsquoten im jeweiligen Vergleichstyp des Arbeitsmarktes (Analyse des IAB) verglichen und die Ergebnisse würden entsprechend bewertet werden.

2) *das Kriterium Vertragsverletzungen*: Die BA könnte die von den Regionalen Einkaufszentren (REZ) festgestellten Vertragsverletzungen – Anzahl der Vertragsstrafen – als Kriterium für die Qualität der bisher geleisteten Arbeit der Träger heranziehen.

Das Kriterium Qualifikation des Personals wurde nicht weiter konkretisiert; es wurde seitens der BA als äußerst problematisch dargestellt, hier die Qualifikationsnachweise des Personals individualisiert und sehr ausführlich konkret personenbezogen heranzuziehen. Die Ergebnisse bisheriger Prüfungen für Arbeitsmarktdienstleistungen (AMDL) kommen deshalb nicht in Betracht, weil die Anzahl der durchgeführten Prüfungen im Vergleich zu den durchgeführten Maßnahmen zu gering ist (2013: 1.400 durchgeführte AMDL-Prüfungen). Insgesamt benötigt die BA eine schlüssige (nachvollziehbare), operationalisierbare und – für die BA – handhabbare, »Kette« von klar definierten (Erfolgs-/Qualitäts)Kriterien, deren Messbarkeit, einen Vergleichsmaßstab und den Wertestufen. Auch über produktspezifische Erfolgskriterien wird nachgedacht. Die BA ist hierzu also (noch) offen für Ideen und Anregungen.

Aus Sicht des BMWi jedenfalls sind alle Erfolgskriterien zulässig, wenn sie, wie in der oben genannten »Kette«, transparent und schlüssig sind und die grundrechtliche Basis der EU nicht verletzen.

2. Umsetzung der EU-Vergaberichtlinie

Die Verantwortung für die Umsetzung der neuen EU-Vergaberichtlinie liegt beim Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi). Dabei geht es in Deutschland auch um rechtssystematische Verfahren, etwa ob – wie bisher

– die Vergabe von Liefer-, Dienstleistungs- und Bauaufträgen in je eigenen Detailvorschriften (VOL/A; VOB/A; VOF) geregelt wird oder eher auf der höheren »Hierarchieebene« in der Vergabeverordnung. Die bisherige regelmäßige VgV-Änderung allein infolge von Schwellenwertänderungen wird künftig hinfällig. Außerdem sind die bisherigen Regelungen in Deutschland »schärfer« gefasst als die EU-Regelungen; ob dies so bleiben soll, ist ebenfalls fraglich. Die Antwort darauf ist besonders wichtig, weil der deutsche Gesetzgeber ohne Zwang durch das Europarecht »strenge« Vorgaben zur Vergabe der sozialen Dienstleistungen gemacht hat – bewusst oder unbewusst –, indem er

- a) für soziale Dienstleistungen oberhalb der Schwellenwerte die Anwendung der VOL/A Abschnitt 1 vorgeschrieben hat,
- b) für soziale Dienstleistungen unterhalb der Schwellenwerte in der Regel das jeweilige Haushaltsrecht die Anwendung der VOL/A vorschreibt,
- c) im SGB III und SGB II teils Gebote dazu enthalten sind, dass Vergabeverfahren durchgeführt werden müssen, sodass andere Gestaltungsarten, die nicht in das Vergaberecht führen, nicht zulässig sind.

Einzelne Neuerungen sind beispielsweise:

- die bisherige strikte Trennung von Eignungs- und Zuschlagskriterien wird gelockert (siehe dazu auch die VgV),
- die Unterscheidung von A- und B-Dienstleistungen – zu denen auch AMDL zählen – wird aufgegeben. Das heißt, der nationale Gesetzgeber hat einen weitgefassten Regelungsauftrag und Gestaltungsspielraum, der gerade auf die Besonderheiten sozialer Dienstleistungen zugeschnitten ist (Art. 74ff mit Anhang XVI). Stattdessen gibt es spezifische Regelungen für »soziale und andere besondere Dienstleistungen« (»Sonderregime«, Vergabe oberhalb des Schwellenwerts von 750.000 Euro).
- Bestimmte »strategische« Aspekte (bisheriger Begriff des BMWi: »vergabefremde Aspekte«) werden durch die EU in das Verfahren ein-

gebracht: Die Einhaltung von Mindestlöhnen beispielsweise kann zum Kriterium gemacht werden, ebenso bestimmte Aspekte bei der Produktion (noch keine Konkretion durch das BMWi).

- Inhouse-Vergabe: Keine neue Ausschreibung nötig, wenn das neue Unternehmen überwiegend dem Einfluss des Auftraggebers unterliegt.
- Verlängerungen von Aufträgen werden ohne neue Ausschreibung vorgenommen, wenn es keine »wesentlichen Vertragsveränderungen« gibt (weniger als zehn Prozent des Auftragswertes).
- Kürzere Fristen: Von 52 auf 35 Tage reduziert.
- Bei der Zuschlagserteilung können Aspekte der Qualität der bisher geleisteten Arbeit des Auftragnehmers berücksichtigt werden (siehe dazu auch der neue Text in der VgV).
- Besonderheiten beim Produktions-/Erstellungsprozess der Dienstleistung können bei der Vergabe berücksichtigt werden. Ob es sich hierbei um das Thema der Koproduktion von Dienstleistung handelt oder um andere Aspekte (umweltfreundliche Verfahren oder Ähnliches) ist seitens des BMWi derzeit noch offen.
- Es können soziale, innovative, nachhaltige Aspekte der Dienstleistung berücksichtigt werden; diese müssen allerdings im Zusammenhang mit der Dienstleistung selbst stehen.

Finanzierung (tarifliche Bezahlung) gelöst. Das derzeitige Europarecht (RL 2004/18/EG) zwingt schon jetzt den Nationalstaat nicht dazu, bei der Vergabe von sozialen Dienstleistungen ein Vergabeverfahren gemäß §§ 97 ff. GWB, VgV und VOL/A durchzuführen. Dennoch: Die neue EU-Vergaberichtlinie eröffnet dem nationalen Gesetzgeber den nötigen Rechtssetzungsspielraum, nach europäischem Vorbild flexible Sonderregeln für soziale Dienstleistungen zu schaffen. Die Verbände haben die Chance, den Prozess der Umsetzung in den folgenden zwei Jahren kritisch zu begleiten und ihre Forderungen einzubringen – dies sollte man nun zeitig beginnen. □

Günter Buck

Referent Jugendberufshilfe
Bundesarbeitsgemeinschaft
Evangelische Jugendsozial-
arbeit e. V. (BAG EJSa)
Wagenburgstraße 26-28
70184 Stuttgart
buck@bagejsa.de
www.bagejsa.de



Vorläufiges Fazit

Wenn man die Einflussmöglichkeiten der freien Wohlfahrtspflege auf das nationale Vergaberecht realistisch einschätzt, muss man bedenken, dass jährlich in Deutschland für 250 bis 300 Milliarden Euro öffentliche Aufträge vergeben werden, von denen maximal zwei Prozent auf Arbeitsmarkt- und vergleichbare Dienstleistungen entfallen. Daher ist es fraglich, inwieweit die Besonderheiten von AMDL hier in Zukunft berücksichtigt werden können. Außerdem werden mit der neuen EU-Richtlinie wohl kaum das besondere Problem mit der Vergabepaxis und der auskömmlichen

Wirkungsevaluation und Wirkungsforschung – was bedeutet das für die Qualitätsentwicklung der Jugendhilfe?

Harald Tornow, Wülfrath

Seit 2006 nahmen und nehmen viele Einrichtungen an der WIMES-Evaluation der Wirksamkeit von Hilfen zur Erziehung teil. Die meisten Einrichtungen sind Mitglieder des EREV. Zunehmend schließen sich auch Jugendämter diesem Projekt an. 2010 reagierte der EREV auf die damaligen Evaluationsbefunde mit einem Forschungsprojekt zu den Ursachen und Rahmenbedingungen von Abbrüchen bei stationären Erziehungshilfen (ABiE). Mit der Nachbefragung zur Beendigung von 423 Hilfen ist ABiE nunmehr abgeschlossen. Der vorliegende Aufsatz befasst sich mit der Frage nach den Folgen der Erkenntnisse für die Jugendhilfepaxis oder allgemein: Wie kann die wissenschaftliche Beschäftigung mit der Wirksamkeit wirksam gemacht werden? Der Aufsatz soll zugleich eine einstimmende Vorbereitung auf die Veröffentlichung des zweiten Teils der ABiE-Studie im Herbst dieses Jahres (»Theorie und Praxis der Jugendhilfe« 7 (TPJ)) sein.

1. Evaluation – Wirkungsforschung – Wirkungsindikatoren – Wirkfaktoren. Der Versuch einer begrifflichen Klärung.

Um einen sinnvollen Diskurs über die Wirkungsorientierung in der Jugendhilfe führen zu können, bedarf es einer klaren Begrifflichkeit. »Orientierung« ließe sich am besten definieren als »Ausrichtung«, »Aufmerksamkeit auf ...«, »Interesse an ...«. Hinter dem Begriff »Wirkungsorientierung« steckt die Aufforderung, den Wirkungen von Angeboten der Jugendhilfe, hier insbesondere der Hilfen zur Erziehung, mehr Beachtung zu schenken, als das bisher der Fall war.

Unter »Wirkung« einer Intervention versteht man die Veränderung zum Guten, die man beabsichtigt hat, die tatsächlich eingetreten ist und die

mit großer Wahrscheinlichkeit nicht erreicht worden wäre, wenn es die Intervention nicht gegeben hätte. Synonyme sind »Effekt«, »Outcome« und »Nutzen«. Alltagssprachlich könnte man »Wirkungsorientierung in der Jugendhilfe« als »Interesse am Nutzen der Jugendhilfe« ausdrücken.

In der Folge wollen wir Antworten zu diesen Fragen versuchen:

1. Welche Wirkungen sollen Hilfen zur Erziehung erzielen?
2. Wie können Wirkungen gemessen werden?
3. Welches Wissen erlangt man durch Wirkungsorientierung?
4. Was nützt dieses Wissen den Akteuren der Jugendhilfe, den Zielgruppen der Jugendhilfe und der Gesellschaft?

Die Fragen zwei bis vier wollen wir in den nächsten Kapiteln beantworten. Wenden wir uns zunächst der Frage nach den erwünschten Wirkungen von Hilfen zur Erziehung zu.

Was mit der Jugendhilfe erreicht werden soll, steht im SGB VIII § 1:

»Jugendhilfe soll ...

1. junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung fördern und dazu beitragen, Benachteiligungen zu vermeiden oder abzubauen,
2. Eltern und andere Erziehungsberechtigte bei der Erziehung beraten und unterstützen,
3. Kinder und Jugendliche vor Gefahren für ihr Wohl schützen,
4. dazu beitragen, positive Lebensbedingungen für junge Menschen und ihre Familien sowie eine kinder- und familienfreundliche Umwelt zu erhalten oder zu schaffen.«

Auf Hilfe zur Erziehung haben Sorgeberechtigte

dann einen Rechtsanspruch, wenn die oben genannten Ziele aus eigenen Kräften oder mit Hilfe vorhandener – sozialräumlicher – Ressourcen nicht erreicht werden können.

Ausgangspunkt für die Wirkungsdefinition ist also die anfängliche Bedarfslage, die sich durch Gefährdungen, Chancenungerechtigkeit, besondere Problembelastungen und Defizite beschreiben lässt. Eine Wirkung lässt sich feststellen, wenn sich am Ende der Hilfen und darüber hinaus die Situation nachhaltig verbessert hat, wenn das Kindeswohl gesichert ist, wenn Ressourcen und (Problemlösungs-)kompetenzen gewachsen sind, bei einzelnen und im gesamten Familiensystem.

Es ist im Einzelfall schwierig festzustellen, ob die Verbesserung kausal schwerpunktmäßig auf die fachliche Intervention zurückzuführen ist. Oft heilt die Zeit die Wunden, Lebensbedingungen verändern sich, andere Menschen beeinflussen den Gang der Dinge oder Zufälle wirken sich positiv aus. Ein Wirksamkeitsbeweis im Einzelfall lässt sich nicht führen.

Hilfreich ist es deswegen, von der »Wirksamkeit« von Hilfeangeboten zu sprechen, also der Wahrscheinlichkeit, mit der es bei einer größeren

Anzahl von Fällen zu Verbesserungen kommt. Zufälligkeiten des Einzelfalls mitteln sich hier aus.

In den folgenden beiden Kapiteln unterscheiden wir zwischen »Wirkungsevaluation« und »Wirkungsforschung«. Diese beiden Wissenszugänge verfolgen unterschiedliche Ziele und gehen methodisch unterschiedlich vor. Dass sie leicht durcheinander gebracht werden, liegt an der Doppeldeutigkeit der Ausgangsfrage.

»Wie wirkt Hilfe zur Erziehung?« kann Zweierlei bedeuten:

1. In welchem Maße bringt Erziehungshilfe Wirkungen hervor?

Die Skala möglicher Antworten reicht von völliger Unwirksamkeit bis zur Feststellung, dass alle Probleme gelöst werden. Die Frage, in welchem Ausmaß denn Hilfe zur Erziehung wirksam sei, wird mittels einer »Wirkungsevaluation« beantwortet. Diese liefert Beschreibungen der erreichten Veränderungen, ohne im Detail erklären zu wollen, auf welche Weise diese Wirkungen zustande gebracht worden sind. Die eigentliche Herausforderung an ein Evaluationsdesign liegt darin, eindeutige Messgrößen für Wirkungen zu entwickeln. Die Werte, die solche Messverfahren ermitteln, nennt man »Wirkungsindikatoren«.

	Wirkungsevaluation	Wirkungsforschung
zentrale Frage	Wie wirkt HzE? = In welchem Ausmaß oder mit welcher Wahrscheinlichkeit zeigt HzE Wirkungen?	Wie wirkt HzE? Auf welche Weise erzeugt HzE Wirkungen? Wie funktioniert HzE?
Statistik	Wirkungsindikatoren: Beschreibende Kennzahlen wie Wahrscheinlichkeit, Effektstärke u. a.	Wirkungsfaktoren: Variablen, die in einem Zusammenhang mit der Wirksamkeit stehen.
Bayes'sche Formel	a priori = Wie groß ist die Gelingenswahrscheinlichkeit in der üblichen Praxis einer Einheit?	a posteriori = Wie groß ist die Gelingenswahrscheinlichkeit beim Einsatz eines bestimmten Wirkfaktors?
Nutzer	Auftraggeber, Öffentlichkeit, Planer und Controller, Leitung	Leistungserbringer, Ausbilder, Planer, Leitung
Nutzen	Qualitätsdarlegung, Qualitätsdialoge und Öffentlichkeitsarbeit, Identifikation von Verbesserungspotenzialen	kontinuierliche Verbesserung, Organisations- und Konzeptentwicklung, fachliche Qualifizierung und Steuerungsschwerpunkte

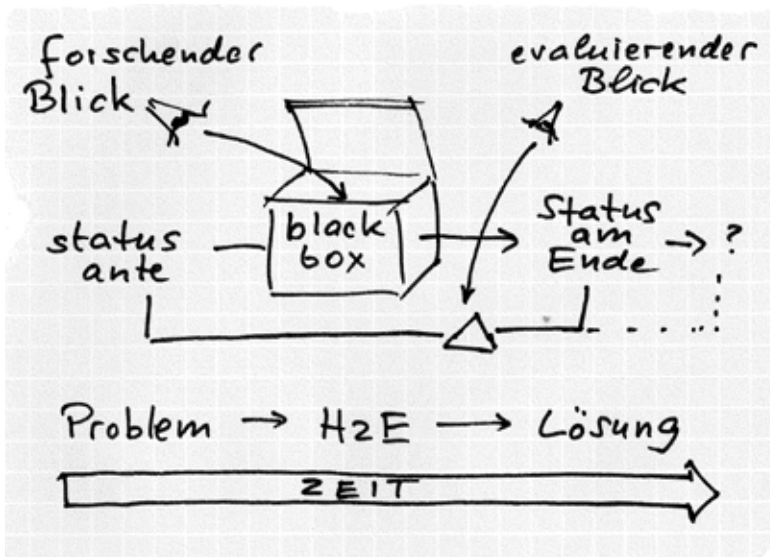
Die »Wirkungsforschung« versucht, zu ergründen, welche Faktoren Einfluss auf die Wirkung haben. Hier meint die obige Frage: *Auf welche Weise werden Wirkungen erzeugt?* Welche Komponenten der Leistungserbringung haben unter welchen Rahmenbedingungen bei welchen Problemkonstellationen welchen Einfluss auf das Ergebnis? Hierfür wird die »Blackbox« zwischen Beginn und Ende der Intervention geöffnet, um zu untersuchen, wie Hilfe zur Erziehung funktioniert und welchen Beitrag einzelne Komponenten zu dem Ergebnis liefern. Einflussgrößen auf die Wirksamkeit werden »Wirkfaktoren« genannt.

Ausgangspunkt für eine Qualitätsentwicklung ist die Festlegung von Qualitätsmerkmalen der Leistung. Die offene Formulierung der Ziele lässt erwarten, dass die Jugendhilfstandards weiterhin je nach Region sehr unterschiedlich ausfallen dürften. In der Jugendhilfe wird immer wieder die örtliche Gestaltungsfreiheit betont, die den Prozess der Qualitätsentwicklung aufwändig und kompliziert macht. Ob die Aufforderung zu einer permanenten Selbstfindung für die Zielgruppen der Jugendhilfe hilfreich ist, mag dahingestellt sein. Welche Qualität und welchen Nutzwert der einzelne Bürger von Jugendhilfeleistungen

erwarten darf, wird in den kommenden Jahren sicherlich weiterhin nur sehr ungefähr beantwortet werden.

Dabei wäre eine Lösung relativ einfach, wenn sich die deutsche Jugendhilfe in ihrer Gesamtheit entschließen könnte, sich auf die Gewährleistungen der Grundsatzziele, wie sie gleich zu Beginn des KJHG (siehe oben) formuliert sind oder zum Beispiel in der UN-Konvention zu den Kinder-

rechten nachzulesen sind. In dem WIMES-Projekt sind wir lange vor dem gesetzlichen Erfordernis diesen Weg gegangen. Erstens wurden die Ziele und Wirkungen danach definiert, ob Bedarfe, um die sich Jugendhilfe kümmern soll, abgebaut werden und ob die Lebens- und Entwicklungsqualität für junge Menschen und ihre Familien durch Jugendhilfeleistungen verbessert werden. Mit der empirischen Überprüfung der Wirksamkeit von Hilfen zur Erziehung wollten die beteiligten Einrichtungen und Jugendämter einerseits selbstkritisch überprüfen, ob die definierten Merkmale der Ergebnisqualität tatsächlich erreicht werden und andererseits der allgegenwärt-



2. Wirkungsevaluation mit WIMES

Im § 79a SGB VIII, der im Zusammenhang mit dem Bundeskinderschutzgesetz am 1. Januar 2012 in Kraft ist, ist die Jugendhilfe verpflichtet, für alle Leistungen und Tätigkeitsbereiche eine Qualitätsentwicklung zu betreiben. Die Verantwortung dafür liegt beim öffentlichen Jugendhilfeträger. Leider sind keine Fristen gesetzt und ist niemand bestimmt, der die Erfüllung dieses Erfordernisses überwacht. So wird es sicherlich noch etliche Jahre dauern, bis das Gesetz umgesetzt ist.

tigen öffentlichen Infragestellung des Nutzens und der Effizienz von Erziehungshilfen mit Daten und Fakten begeben.

Die grundsätzliche Idee des WIMES-Projektes war und ist, alle Hilfen einer bestimmten Einheit zu Beginn, im Verlauf und am Ende hinsichtlich Bedarf, Zielen und Zielerreichung zu evaluieren. Evaluation ist also kein einmaliges Stichproben-Projekt, sondern die kontinuierliche, fachliche Überprüfung, die einen Gesamtüberblick über die Wirksamkeit unterschiedlicher Angebotsformen bei verschiedenen Trägern und Regionen liefert, mit dem Ziel, die Angebote laufend zu überprüfen, zu verbessern und öffentlich nachvollziehbar zu machen, was Jugendhilfe an Nutzen für ihre Klientel und für die Gesellschaft erbringt.

Insgesamt lässt sich eine mittlere bis hohe Wirksamkeit von Erziehungshilfen nachweisen. Diese variiert zwischen Hilfeformen, unterschiedlichen Zielgruppen und einzelnen Anbietern.

Ob und wie Rückmeldungen in Strategien oder in eine Weiterentwicklung der Konzepte und des fachlichen Vorgehens umgesetzt werden, liegt in der Verantwortung der jeweiligen Institution. Jedenfalls haben die Evaluatoren das bisher so gesehen. Durch zahlreiche Evaluationsprojekte und Rückmeldungen der WIMES-Nutzer haben wir allerdings erkannt, dass die Auftraggeber für Evaluationen über die Analyse ihrer Ergebnisse hinaus sich schwertun, aus den Kennzahlen und der statistischen Aufbereitung einer wissenschaftlichen Untersuchung praktische Schlüsse zu ziehen. Hier sehen wir für die Zukunft einen Bedarf an praxisnaher Wirkungsforschung und wirkungsorientierter Beratung.

3. Wirkungsforschung am Beispiel ABiE

Im Gegensatz zur Evaluation ist Wirkungsforschung an allgemeingültigen Modellen über Wirkzusammenhänge interessiert. Wirkungsforschung will nicht nur spezifische Erkenntnis über einzelne Praxisfelder gewinnen, sondern

generalisierbares Wissen erzeugen, das allgemeine Vorhersagen gestattet und mit dem komplexe Zusammenhänge so genau verstanden werden, dass durch eine gezielte Steuerung andere, bessere Ergebnisse erzielt werden.

Vieles in der Jugendhilfepraxis basiert auf Erfahrungswissen und Heuristiken, die sich im Alltag bewährt haben. Diese haben leider die Tendenz, eine gewisse Lernresistenz zu verstärken: Sozialpädagogische Fachkräfte trauen mehr den eigenen Erfahrungen, privaten Modellvorstellungen oder allenfalls dem, was man im Team erarbeitet hat. Wissenschaftlicher Evidenz wird gern misstraut, weil sie angeblich für den eigenen Kontext nicht taugt, die Komplexität zu sehr vereinfacht oder weil sie in ihrem empirisch-statistischen Teil nicht verstanden wird, nach dem Motto: Traue keiner Statistik, die du nicht selbst gefälscht hast.

Zurzeit läuft in den Kinos die Verfilmung des Bestsellers »Der Medicus«. Hier kann man schön die drei unterschiedlichen *Stufen der Evidenzbasierung* professionellen Wissens sehen. Der Schausteller und Bader, bei dem unser Held zunächst lernt, heilt mit deftigen Methoden, die er von seinem Meister gelernt oder bei anderen Badern beobachtet hat: Er zieht ohne Narkose Zähne, schneidet Furunkel auf und amputiert Glieder. Anderes, von dem er die Ursachen und Zusammenhänge nicht versteht, behandelt er mit psychologischen Tricks, geheimnisvollen Tinkturen und anderem Hokuspokus. Erfahrungswissen, Intuition und die Kunst eines Illusionisten sind die Basis seiner Heilkunst.

Die zweite Stufe der Professionalität verkörpert der persische Gelehrte Ibn Sina, eine historisch bezeugte Figur, der sein Wissen aus alten Schriften und philosophischen Betrachtungen über die Zusammenhänge der Welt schöpft. Immerhin beachtet er Mindeststandards der Heilkunst wie die Hygiene oder die genaue Exploration und Untersuchung der Patienten.

Unser Held Rob Cole erklimmt die dritte Stufe, indem er sich nicht auf die praktische oder theoretische Tradition verlässt, sondern den Körper und die Umweltbedingungen empirisch erforscht. Auf diese Weise kann er die tödliche Seitenkrankheit (Blinddarmentzündung) heilen und den schwarzen Tod (Pest) eindämmen und zum Erlöschen bringen. In Wahrheit ist dieser letzte Schritt der Professionalisierung erst in der Neuzeit erreicht worden und nicht bereits im elften Jahrhundert.

Es wäre einmal interessant zu untersuchen, welchen Entwicklungsstand Soziale Arbeit zu Beginn des 21. Jahrhunderts hat. In jedem Fall ist der Bestand an empirischem Wissen noch sehr gering – zumindest im Vergleich zu verwandten Wissensgebieten wie der Bildungswissenschaft oder der Therapieforschung. Erst kürzlich hat John Hattie (*Lernen sichtbar machen*, Baltmannsweiler, 2013) in einer vielbeachteten Metastudie auf der Basis tausender empirischer Untersuchungen die Frage beantwortet, welche Methoden und Bedingungen Bildungserfolg beeinflussen. Von einem solchen Wissensfundus ist Soziale Arbeit weit entfernt.

Andererseits gibt es auch für die Jugendhilfe viele Untersuchungen und systematisch erforschte Zusammenhänge, die eine Evidenzbasis für professionelles Handeln sowie für die Organisation und Steuerung Sozialer Arbeit liefern können. Dazu gehören kleine Projekte der Praxisforschung, hermeneutische Praxisreflexionen, Beschreibungen gelingender Praxis und umfangreichere empirische Studien.

Eine der größeren Untersuchungen ist die ABiE-Studie des EREV, in der in 423 Fällen stationäre Hilfen begleitet wurden, um die Frage zu beantworten, warum und wie es zu den häufigen Abbrüchen in der Heimerziehung kommt. 40 bis 60 Prozent der Hilfen brechen vorzeitig ab. Dies mindert die Gesamtwirksamkeit von Heimerziehung erheblich, denn abgebrochene Hilfen sind im Durchschnitt deutlich weniger wirksam als reguläre beendete. Mit der Studie sollen Bedin-

gungen identifiziert werden, die einen Einfluss auf die Abbruchwahrscheinlichkeit haben.

Das Ergebnis ist ermutigend: Abbrüche sind nur selten »schicksalhafte Ereignisse«. In der Mehrzahl aller Fälle ließen sich stattdessen organisatorische und fachliche Wirkfaktoren identifizieren. Ein beträchtlicher Anteil dieser Faktoren ist im Rahmen des bestehenden Systems beeinflussbar, sodass die gezielte Reduktion der Abbruchwahrscheinlichkeit auf 20 bis 30 Prozent der Hilfeverläufe realistisch ist. Die ABiE-Studie liefert ein komplexes und dennoch einfaches Modell der Stabilität von Erziehungshilfen. In einer anderen, neueren Untersuchung der Einflüsse auf die Abbruchwahrscheinlichkeit konnte aufgrund von Wirkfaktoren die Beendigung zu 80 Prozent richtig vorhergesagt werden.

Explizite Vorhersagen in Form von Wahrscheinlichkeiten sind in der Sozialen Arbeit derzeit noch nicht üblich. Dabei stellen sie geeignete und effiziente Hilfsmittel für Entscheidungen dar. Was sind Entscheidungen denn anderes als Weichenstellungen aufgrund von Vermutungen über zukünftige Ereignisse, Situationen und affektive Zustände? Wenn ich weiß, dass die Abbruchwahrscheinlichkeit á priori für eine bestimmte Altersgruppe bei 60 Prozent und die Wahrscheinlichkeit unter der Voraussetzung eines bestimmten Vorgehens hingegen bei nur 30 Prozent liegt, wäre es dann nicht ratsam, dieses erfolgsversprechende Vorgehen zu wählen?

Die empirisch ermittelten Vorhersagemodelle, nützliche Frühindikatoren oder evidenzbasierte Faustregeln der Jugendhilfe können hier nicht im Einzelnen vorgestellt werden. Da die praktischen Handreichungen aus Evaluationsstudien oder aus Veröffentlichungen von Forschungsprojekten nicht leicht herauszulesen sind, hat es sich das e//s-Institut zur Aufgabe gemacht, Wissen in Heuristiken, Strategien, Instrumente und erlernbare Kompetenzen zu übersetzen. Wer die Evaluations- und Forschungsergebnisse im Einzelnen nachlesen möchte, sei auf die Website des e//s-

Instituts verwiesen (<http://www.els-institut.de/index.php/erklarungsmodelle.html>).

4. Wie lernt das Jugendhilfesystem aus den Erkenntnissen? Möglichkeiten einer evidenzbasierten Qualitätsentwicklung

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Klient in einer durchschnittlichen stationären Jugendhilfeeinrichtung seine Situation verbessert, liegt bei 50 Prozent. Nehmen wir einmal an, die Einrichtung setzt sich das Ziel, diesen Wert auf 65 Prozent zu verbessern: Was müsste die Einrichtung unternehmen, um die Wirksamkeit gezielt zu erhöhen? Hier definieren wir Wirkung als die wesentliche Verbesserung der Problemlagen und eine eindeutige Zielerreichung. »Teils teils« wird von uns nicht als Wirkung angesehen, weil ohne eine Heimerziehung bei vielen Klienten auch »teils teils« das Leben weitergegangen wäre.

Gleiche Praxis, gleiche Rahmenbedingungen und gleiche Problemlagen bei Klienten führen zu gleichen Ergebnissen. Es geht also darum, herauszubekommen, was anders gemacht werden muss, damit man zu einem besseren Ergebnis kommt. Rahmenbedingungen sind nur schwer und nur langfristig zu beeinflussen. Die Klienten sind nun mal, wie sie sind. Es bleiben also »Stellschrauben« nur das fachliche Vorgehen und die Steuerung der Hilfe.

Die Wahrscheinlichkeit einer Wirkung im Einzelfall hängt unter anderem davon ab,

- welche Vorerfahrungen der junge Mensch mit Hilfen hat,
- wie ausgeprägt seine Defizite und Verhaltensauffälligkeiten sind und wie lange sie bereits bestehen,
- wie sehr die Eltern hinter der Maßnahme stehen und in welcher Form sie in den Hilfeverlauf eingebunden sind,
- ob zwischen Bedarf und Hilfe eine gute Passung besteht,
- wie wohl sich der junge Mensch in der Einrichtung fühlt,

- ob es eine verlässliche konstante Bezugsperson gibt,
- wie das Team zusammenarbeitet,
- wie gut die Kooperation zwischen Leistungsträger und Leistungserbringer ist.

Die Wirksamkeit ist also eine Funktion von Einflüssen, die für sich allein zwar wenig ausmachen, die aber in der Gesamtheit einen großen Einfluss haben.

Es gibt allerdings eine herausragend entscheidende Voraussetzung für das Gelingen stationärer Erziehungshilfe: *Erst einmal muss es gelingen, dass man überhaupt beieinander bleibt.* Der stabile Verlauf der Heimerziehung entscheidet maßgeblich über die Wirkung.

Aus den wissenschaftlich immer wieder bestätigten Untersuchungsergebnissen lässt sich der Einfluss auf die Gelingenswahrscheinlichkeit einer Hilfe quantifizieren. Wenn die allgemeine Erfolgswahrscheinlichkeit p (Wirkung) = 50 Prozent beträgt, so ist die Wahrscheinlichkeit unter der Bedingung, dass die Hilfe wie geplant bis zu einem konsensuellen Ende durchgeführt worden ist, p (Wirkung / kein Abbruch) = 70 Prozent. Umgekehrt ist p (Wirkung / Abbruch) = elf Prozent. Somit hängt die durchschnittliche Erfolgswahrscheinlichkeit hauptsächlich davon ab, wie hoch das jeweilige Abbruchrisiko ist. Man kann diese Prognose leicht mit der Bayes'schen Formel berechnen. Ich möchte aber den Leser, der von diesem Aufsatz keine Qualifizierung in Statistik erwartet, nicht überstrapazieren. Es reicht zunächst, wenn er diesem Gedankengang folgt.

Unsere Untersuchungen haben ergeben, dass Fachleute, die im Verlauf der Hilfen genau beobachten, welche Abbruchrisiken es gibt, zu besseren Ergebnissen kommen, also solche, die erst reagieren, wenn ein Problem eingetreten ist. Frühwarnindikatoren sind verbale oder Verhaltensäußerungen der jungen Menschen, beispielsweise unter anderem,

- dass sie im Konfliktfall wiederholt und anhaltend mit Weglaufen reagieren,
- dass sie sich in der Gruppe nicht wohlfühlen,
- dass sie keinen Sinn in der Hilfe sehen und für sich keinen Nutzen erwarten,
- dass sie sich ungerecht behandelt fühlen,
- dass vorbestehende emotionale Probleme sich verschlechtern beziehungsweise stagnieren.

Andere Hinweise sind

- das Stressniveau im Team,
- ambivalentes Agieren der Eltern
- und die Scheu der Mitarbeiter, das sich aufbauende Problem gegenüber dem Jugendamt oder der Einrichtungsleitung offen zu machen.

Wenn diese und andere Alarmzeichen nicht wahrgenommen werden, kann das Abbruchrisiko leicht auf 80 Prozent ansteigen. Dann genügt meistens ein kleiner Auslöser und die Krise eskaliert schnell über den Punkt hinaus, an dem die Hilfe nicht mehr zu retten ist.

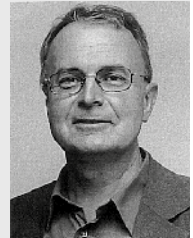
»Risk literacy«, also die Fähigkeit, Prognosen in Form von Wahrscheinlichkeiten mittels statistischer Erfahrungswerte erstellen zu können, daraus Verhaltensalternativen im aktuellen professionellen Handeln abzuleiten und die Entscheidung für eine spezifische Intervention von ihrem evidenzbasierten wahrscheinlichen Erfolg abhängig zu machen, ist eine der wesentlichen Kompetenzen erfolgreicher Pädagogen. Diese Kompetenz kann man lernen und sie kann in einem Team kultiviert werden. Methodisch setzt dies neben »risk literacy« Problemlösefähigkeit als Schlüsselkompetenz voraus. Diese Fähigkeiten gewährleisten einerseits ein rasches und sicheres Analysieren von Ausgangssituationen und Zielzuständen, machen es möglich, systematisch Lösungsszenarien durchzuspielen und erlauben andererseits auch die Kommunikation über Bedarfe, Ziele und Wirkfaktoren mit Leistungsberechtigten im partizipativen Sinne.

Aus den bereits vorliegenden Ergebnissen der Wirkungsevaluation und -forschung entwickelt

das e/l/s-Institut zurzeit dazu ein Curriculum, das einzelne Fachkräfte, Teams oder ganze Organisationen zum wirkungsorientierten Alltags Handeln und zur wirkungsorientierten Steuerung von Hilfen befähigt.

Dieses war nur ein Beispiel unter vielen möglichen. Evidenzbasierte Strategien gibt es auch zu Partizipation, Elternarbeit, differenziertem Fallverstehen und zielgenauem Arbeiten. Eine vorgefundene Wirksamkeit ist keine Naturkonstante, sondern die Aufforderung zum ständigen Lernen, über welche Wirkfaktoren die Gelingenswahrscheinlichkeit erhöht werden kann. Kontinuierliche Evaluation kann überprüfen, ob die Strategien etwas bewirkt haben. □

Dr. Harald Tornow
e/l/s-Institut für
Qualitätsentwicklung
Diakonissenweg 44
42489 Wülfrath
harald.tornow@
els-institut.de



Kinder brauchen Zeit – Erzieherinnen auch

Der sächsische Personalschlüssel in Kindertagesstätten: eine Mogelpackung

Matthias Lang, Barbara Gärtner

Kindertagesstätten haben einen ganzheitlichen Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrag. In Sachsen geschieht dies auf der Grundlage des Sächsischen Bildungsplanes sowie der gesetzlichen Rahmenbedingungen wie dem vorgegebenen Personalschlüssel. Mit einem Betreuungsverhältnis von 1:6 im Krippenbereich und 1:13 im Kindergartenbereich landet Sachsen im Bundesvergleich auf dem vorletzten Platz. Die Auswirkungen: große Gruppenstärken, die eine qualitativ hochwertige Betreuung kaum zulassen, unzufriedene und ausgebrannte Erzieherinnen, eine breite Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit.

Stellen Sie sich vor: Es ist Donnerstagnachmittag in der fiktiven sächsischen Kindertagesstätte »Sonnenstrahl«: Knapp 20 Kinder tummeln sich um den Vespertisch, eine Erzieherin springt mit der Kakaokanne zwischen den Stühlen hin und her, gießt ein, hilft den Kleineren dabei, ihre Snacks auszupacken, wischt Verkleckertes auf, schlichtet Streit, räumt ab, beantwortet Fragen, tröstet, beruhigt. Wie fast jeden Nachmittag sind zwei Gruppen zusammengelegt worden, weil einfach nicht ausreichend Personal da ist. Chaotische Zustände?

Für wie viele Kinder wie viele Erzieherinnen zur Verfügung stehen (müssen), das legt der sogenannte Personalschlüssel fest. Für Sachsen regelt das Sächsische Kindertagesstättengesetz (SächsKitaG), dass eine pädagogische Fachkraft (Vollkraft) auf sechs Krippenkinder, eine pädagogische Fachkraft auf 13 Kindergartenkinder und 0,9 pädagogische Fachkräfte für 20 Kinder im Hort einzusetzen sind.

Große Kluft zwischen Theorie und Praxis

Die Praxis in unseren Kindertagesstätten sieht hingegen völlig anders aus. In den Früh- und Nachmittagsstunden ist in der Regel nur eine Erzieherin für 17 und mehr Kinder da, die Gruppen im Kinderkrippen- wie auch im Kindergartenbereich sind damit wesentlich größer als im Gesetz angegeben. Bei Krankheit, Weiterbildung oder anderen unvorhergesehenen Ereignissen herrscht in den Kindertagesstätten mitunter akuter Personalmangel.

Woran liegt das? Laut Sächsischem Kindertagesstättengesetz bezieht sich der vorgegebene Personalschlüssel im Kinderkrippen- und Kindergartenalter auf einen Betreuungsumfang von neun Stunden täglich, im Hort auf sechs Stunden täglich. Eine Vollkraft entspricht einer Bruttowochenarbeitszeit von 40 Stunden. Die Bruttoarbeitszeit bei Vollbeschäftigung liegt bei 2.088 Stunden im Jahr. Davon werden entsprechend einer Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums für Finanzen durchschnittlich abgezogen: 31 Urlaubs- und Freitage, 13 Kranktage, Kuren oder Ähnliches, durchschnittlich elf Feiertage.

Daraus ergibt sich eine Nettoarbeitszeit von 1.648 Stunden im Jahr. Setzen wir nun diese errechnete Nettoarbeitszeit ins Verhältnis zur Öffnungszeit einer Kindertagesstätte von durchschnittlich 49 Wochen im Jahr – bei insgesamt drei Wochen Feiertagen und Schließzeiten –, kommen wir auf eine tatsächliche Anwesenheitszeit (Nettoarbeitszeit) einer vollbeschäftigten Erzieherin von 33,6 Wochenstunden. Das sind also 6,4 Stunden weniger pro Woche als die laut Personalschlüssel festgelegte Bruttoarbeitszeit bei Vollbeschäftigung.

Und selbst diese 33,6 Wochenstunden stehen nicht in vollem Umfang der Beschäftigung mit den Kindern zur Verfügung. Denn abgezogen werden davon noch:

- Zeiten für Fortbildung,
- Zeiten für Elterngespräche,
- Vor- oder Nachbereitungszeit,
- Zeiten für Dienstberatungen,
- längere Krankheit.

Das bedeutet: Die Nettoarbeitszeit in der Gruppe und mit dem Kind reduziert sich noch einmal um einige Stunden.

Schauen wir uns jetzt ein fiktives Beispiel an:

Eine Kindergartengruppe umfasst 13 Kinder (entsprechend Personalschlüssel SächsKitaG), alle Kinder werden mit einem Umfang von neun Stunden bei einer Öffnungszeit von 7.00 bis 17.00 Uhr und einer eben berechneten Nettoarbeitszeit einer Vollkraft von tatsächlich nur 33,6 (statt 40) Wochenstunden betreut. Dann benötigen wir, um die Gruppendienstzeit von zehn Stunden am Tag – das sind 50 Stunden in der Woche – abzudecken, mindestens noch eine weitere halbe Vollkraft für diese Gruppe, die aber finanziell gar nicht vorgesehen ist.

In der Praxis sieht das quantitative Verhältnis zwischen Erzieherinnen und Kindern noch schlechter aus, da Mitarbeiterinnen wie bereits beschrieben, neben ihrem Urlaub und Krankheit auch Anspruch auf bezahlte Fort- und Weiterbildung haben, Elterngespräche führen, ihre pädagogischen Prozesse vor- und nachbereiten müssen oder Zeit für Dokumentation benötigen.

Und wie lässt sich dieser erhöhte Personalbedarf in der Praxis ausgleichen? Durch die Erhöhung der Kinderzahl pro Gruppe, durch gruppenübergreifende Absicherung der Früh- und Spätdienstzeiten oder durch eine Verringerung der Öffnungszeiten wie beispielsweise eine Schließzeit während der Ferien. Solche Maßnahmen gehen

jedoch zu Lasten der pädagogischen Betreuungs- und Dienstleistungsqualität.

Dieses Problem ist nicht neu. Bereits 2008 hat eine Studie des Sächsischen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes aufgezeigt, dass der Personalschlüssel in Kindertagesstätten durch Urlaub, Krankheit und Fortbildung der Erzieherinnen tatsächlich bei 1:17 und nicht wie offiziell angegeben bei 1:13 liegt. Entsprechend kämpfen die Betroffenen seit vielen Jahren um eine bessere Erzieherinnen-Kind-Relation.

Gute Gründe für mehr Personal

»Weil Kinder Zeit brauchen« – mit diesem Leitsatz wirbt die Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Sachsen seit fünf Jahren für bessere personelle Bedingungen in sächsischen Kitas. Und die sächsischen und bundesweiten Studien häufen sich, in denen deutlich gemacht wird,

- dass die Bildungsqualität in Kitas in engem Zusammenhang zur Erzieherinnen-Kind-Relation steht (siehe u. a. Viernickel et al. (2013): Forschungsbericht: Schlüssel zu guter Bildung, Betreuung und Erziehung),
- dass die Umsetzung der Bildungspläne nur gelingen kann, wenn Zeit für Vor- und Nachbereitung, für Elternarbeit, für Teamgespräche und vor allem für Selbstreflexion der pädagogischen Fachkräfte gewährleistet wird (siehe u. a. Carle et al. (2011): Evaluierung der Umsetzung des Sächsischen Bildungsplans),
- dass Kindertageseinrichtungen wichtige und zentrale Sozialisations- und Bildungsorte für Kinder geworden sind, die Erfahrungen liefern, deren Qualität mitentscheidend für die gesunde Entwicklung und weitere Bildungsbiographie von Kindern ist (vgl. Viernickel 2013, Seite 5).

Wir möchten an dieser Stelle nicht ausführlich zitieren, wie PISA, Erkenntnisse der Hirn- und Bildungsforschung und die Einführung der Bildungspläne in den Bundesländern den Elementarbereich wieder ins Zentrum der pädagogi-

schen Diskussion gerückt haben. In Fachkreisen scheint Konsens zu herrschen, dass Kindertageseinrichtungen die erste wichtige Säule institutioneller Bildung und Betreuung sind. Kitas sollten Orte für Kinder sein, Orte der Kinder und Orte des Kindseins. Kitas können im besten Fall Kindern Erfahrungen bieten, die nicht mehr so leicht anderswo zu haben sind: Zeit haben zum lustvollen Stromern, Zeit haben zum ungestörten Entdecken, Zeit haben, um Beziehungen zu erleben, ...

Wir möchten von Erfahrungen aus der Praxis berichten:

Hier begegnen uns Eltern, die einen Kita-Platz brauchen und früh in Anspruch nehmen, weil es finanziell notwendig ist, dass beide Elternteile – ob zusammen oder getrennt lebend – arbeiten gehen. Kinder verbringen den Großteil ihrer wachen Zeit in der Kita. Sie brauchen hier verlässliche Beziehungen, einfühlsame Frühpädagoginnen, die sich einlassen können, die Trost spenden, Zeit haben, aufmerksam sind. Wie macht man das in einer Gruppe von zehn Krippenkindern?



Foto: Birgit Andert

Trösten, Fragen beantworten, Welt erklären, Streit schlichten: Tag für Tag leisten Erzieherinnen in der Kita wichtige Arbeit. Der gesetzlich geregelte Personalschlüssel von einer Erzieherin auf 13 Kindergartenkinder ist in der Praxis so gut wie nie gewährleistet.

Hier begegnen uns immer wieder Sätze wie: Na, in der Schule sehen wir's ja dann. Macht ihr nur, dass mein Kind schulfähig ist, denn das ist doch

wichtig! Förderung und Unterricht können in dieser Sichtweise nicht früh genug beginnen. Doch wo bleibt hier Zeit für selbstbestimmtes Lernen? Potentialentfaltung? Kreativität der Kinder? Erzieherinnen brauchen Zeit, kindliches Lernen und Entdecken intensiv und individuell zu begleiten. Das gleiche Beschäftigungsangebot für 20 Kinder einer Altersgruppe anzubieten, mag möglich sein, aber gelingt es so, an den Interessen und Stärken des einzelnen Kindes anzusetzen?

Hier begegnen uns Eltern, die sich überfordert fühlen und im Umgang mit ihren Kindern verunsichert sind: »Macht ihr das mal, allein schaff' ich es nicht mehr«, ist dann der Tenor. Sie erwarten von Erzieherinnen Tipps, Lösungen und Ermutigung. Erzieherinnen puffern Unglaubliches ab, um Eltern die Bedürfnisse ihrer Kleinen wieder ins Gedächtnis zu rufen. Elternbildung war schon zu Fröbels Zeiten fester Bestandteil seines Kindergartenkonzeptes. Heute hat es nicht weniger Aktualität.

Die Anforderungen sind enorm gestiegen

Schaut man in die Entwicklung der Frühpädagogik, so sind die Anforderungen an Erzieherinnen enorm gestiegen. Es geht nicht mehr nur um Betreuung und Pflege, Routinen und Versorgung, Beschäftigung nach Plan mit vorhersehbarem, abrechenbarem Ergebnis – es geht um Raum für Beziehungen, elementare Erfahrungen, Begleitung individueller Lernstrategien und Entfaltung von Stärken und Potentialen. Es geht nicht um Belehrung von Eltern, sondern um deren sensible Begleitung.

Damit macht sich ein zweites Spannungsfeld auf, das Erzieherinnen beschäftigt: die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle. Bildung ist – mehr als alles andere – Beziehungsarbeit, und sie braucht Zeit für Reflexion und Austausch. Doch Bildungsarbeit im frühkindlichen Bereich findet derzeit in Sachsen unter denkbar schlechten Bedingungen statt. Wie kann sich Zufriedenheit einstellen bei Fachkräften, die permanent den ei-

genen und in den Bildungsplänen ehrgeizig formulierten Ansprüchen hinterherjagen?

Auch die Zusammenhänge zwischen strukturellen Rahmenbedingungen in Kitas und dem Gesundheitszustand der pädagogischen Fachkräfte zeigen verschiedene Studien auf (vgl. Viernickel et al. (2013a): STEGE – Strukturqualität und Erzieherinnengesundheit in Kindertageseinrichtungen; vgl. Thinschmidt 2009 – 2011: Starke Wurzeln).

Wichtigste – und oft einzige – Motivationsquelle, das spiegeln uns Erzieherinnen immer wider, sind die wachen, leuchtenden und neugierigen Kinderaugen. Erstaunlicher- und glücklicherweise erleben wir zahlreiche Mitarbeiterinnen, die tagtäglich mit der positiven Grundeinstellung am Start stehen, aus dem, was da ist, das Beste zu machen – zum Wohle der ihnen anvertrauten Kinder.

Erschreckenderweise wächst jedoch die Zahl derer, die ausgebrannt sind, langzeitkrank, die das Spannungsfeld zwischen Bedeutung der frühen Jahre und fehlenden Rahmenbedingungen sowie Fokussierung auf Schule und Leistungsdruck kaum noch aushalten. Was fehlt, ist die gesellschaftliche Anerkennung einer Lebenszeit vor der Schule, die nicht Vorbereitung ist, sondern intensivste und prägende Kindheit. Und die Anerkennung eines Berufsstandes, der in der sensibelsten Phase den unverbrauchten Schatz unserer Gesellschaft begleitet.

Kinder sind mehr als ein Kostenfaktor

Wenn wir also betrachten, für wie viele Kinder wie viele Erzieherinnen zur Verfügung stehen, sollte uns die doppelte Auswirkung bewusst sein. Kinder brauchen Zeit und Erwachsene, die Zeit haben und sich einlassen können.

Das Dilemma des unzureichenden Personalschlüssels in sächsischen Kitas können jedoch weder die Freien Träger noch die Kommunen

allein lösen. Nötig ist vielmehr ein deutlicher politischer Wille, der seine Prioritäten endlich auf Kinder und Familien legt. Wir brauchen eine Änderung des Sächsischen Kindertagesstättengesetzes zu Gunsten des Personalschlüssels ebenso wie die Mitwirkung der Eltern sowie der gesamten Gesellschaft. Junge Menschen müssen wieder in den Mittelpunkt unserer Gesellschaft rücken. Kinder sind weit mehr als ein Kostenfaktor – sie sind unsere Zukunft. □

Matthias Lang

Vorstandsvorsitzender
Kinderarche Sachsen e. V.
Augustusweg 62
01445 Radebeul
m.lang@kinderarche-
sachsen.de



Barbara Gärtner

Fachbereichsleiterin/
Fachberaterin
Kindertagesstätten im
Kinderarche Sachsen e. V.
Augustusweg 62
01445 Radebeul
b.gaertner@kinderarche-
sachsen.de



Literatur

Carle, U. et al. (2011): Abschlussbericht der wissenschaftlichen Evaluation: Evaluierung der Umsetzung des Sächsischen Bildungsplans, des Schulvorbereitungsjahres und der Verzahnung mit der Schuleingangsphase; URL: http://www.kita.sachsen.de/download/download_smk/bp_abschlussbericht_2011_07_01.pdf; Download 16.01.2014

Thinschmidt, M. (2009-2011): »Starke Wurzeln« Aktionsbündnis Gesunde Lebensstile und Lebenswelten im Setting Kita des Landkreises Nordsachsen; URL: http://www.dlr.de/Portaldata/45/Resources/dokumente/Bildungsforschung/Aktionsbuenndnis_Starke_Wurzeln_Nordsachsen_A021.pdf; Download 16.01.2014

Viernickel, S. et al. (2013): Forschungsbericht: Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung – Bildungsaufgaben, Zeitkontingente und strukturelle Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen. Der Paritätische, Gesamtverband

Viernickel, S. et al. (2013a): STEGE – Forschungsprojekt Strukturqualität und ErzieherInnengesundheit; URL: http://www.kita-forschung.de/?page_id=25; <http://www.weil-kinder-zeit-brauchen.de/>

Handbuch für Erzieherinnengesundheit
<http://www.kita-bildungsserver.de/praxis/literatur/aktuelle-literatur/erzieherinnengesundheit-handbuch-fuer-kita-leitungen-und-kita-traeger/>

Weitere interessante Links:

Liga-Kampagne: Weil Kinder Zeit brauchen
<http://www.weil-kinder-zeit-brauchen.de/>

Nr. 11 /2014

EREV – FREIE SEMINARPLÄTZE – FREIE SEMINARPLÄTZE

»Nörgler«, »Besserwisser«, »Querulanten« und andere Kooperationspartner ... Oder: Der Umgang mit Abwehr, Widerstand und anderen schwierigen Situationen im Eltern- und Familiengespräch

Eine Kooperationsveranstaltung mit dem Stephansstift – Zentrum für Erwachsenenbildung

INHALT UND ZIELSETZUNG Bei den Standards der Jugendhilfe ist es selbstverständlicher geworden, die Eltern und andere Familienangehörige mit in das Angebot einzubeziehen. So sinnvoll dieses ist, so kann es immer wieder Situationen geben, die eine besondere Herausforderung darstellen. Wie kann Kooperation auch mit »Nörglern«, »Besserwissern«, »Querulanten« gelingen? Wie verhalte ich mich in Gesprächssituationen, die den üblichen Rahmen erheblich sprengen, keine Gesprächsbereitschaft vorausgesetzt werden kann, besondere Inhalte einer Klärung benötigen, ein Geheimnis die Zusammenarbeit belastet oder die Situation bereits so verfestigt ist, dass kein konstruktiver Umgang möglich erscheint? Ein fachliches, qualifiziertes Handeln erscheint in vielen Situationen kaum möglich, zumal die beteiligten Emotionen es auch erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht leicht machen. Ein guter Umgang mit sich selbst ist gerade hier von besonderer Bedeutung. Das Seminar bietet ausreichend Gelegenheit dazu sich mit solchen Situationen auseinanderzusetzen. Eigene Erlebnisse sind ausdrücklich gewünscht und stellen für die Seminararbeit eine Grundlage dar. Neben der Vermittlung von methodischen Anregungen soll immer auch unsere innere Haltung in den besonderen Situationen gesehen, reflektiert und verändert werden. Auch soll über das eigene Selbstbild und Selbstverständnis der Familie und die Auswirkungen bei der Kooperation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Jugendhilfe gesprochen werden. Wie kann ich im Kontakt zu den Eltern dieses Selbstverständnis aufgreifen und nutzen? Auf welche Kooperationserfahrungen greifen Eltern und Familien zurück und haben diese in ihr Selbstverständnis einbezogen?

Methodik Theoretische Inputs, Rollenspiele, Skulpturarbeit, Selbstreflexion; Arbeit im Plenum sowie in Kleingruppen. Es wird vorausgesetzt, dass praktische Arbeitsbeispiele vorgestellt werden.

Zielgruppe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jugendhilfe, die mit Eltern und Familien kooperieren und zusammenarbeiten.

Leitung Magdalene Sohr, Hannover / Siegrid Radmann, Burgwedel

Termin/Ort 26. – 28.03.2014 in Hannover

Teilnehmerbeitrag 299,- € für Mitglieder / 339,- € für Nichtmitglieder inkl. Unterkunft und Verpflegung

Teilnehmerzahl 18

Gesetze und Gerichte

Winfried Möller, Hannover

Auflage zu einer Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII

Verwaltungsgericht Münster, Urteil vom 9.7.2013, 6 K 1698/12 - <http://openjur.de/u/652633.html>

Sachverhalt

Der Kläger, ein freier Träger der Jugendhilfe, betreibt ein Projekt, bei dem Jugendliche im Rahmen ihrer Unterbringung gemäß §§ 27, 34 SGB VIII zum Zwecke der Verselbständigung in ursprünglich zum Abbruch vorgesehenen Häusern ihren Wohnraum selbst schaffen. Das in diesem Projekt eingesetzte Personal besteht überwiegend aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die auf Honorarbasis arbeiten.

Die vom Beklagten am 26. März 2012 erteilte Betriebserlaubnis ist mit der Auflage Nr. 1 versehen, für die im Projekt beschäftigten, nicht fest angestellten Honorarkräfte ein sozialversicherungsrechtliches Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung durchzuführen und dies zu belegen. Zur Begründung wurde ausgeführt, es sei fraglich, ob die Voraussetzungen einer selbständigen Tätigkeit bei den freien Mitarbeitern des Klägers erfüllt seien. Im Rahmen der Betriebserlaubnis habe er auch die Zuverlässigkeit und die finanzielle Sicherheit des Trägers zu prüfen. Kümmere sich ein Träger nicht um die ordentliche Abklärung der Statusfeststellung, führe dies zu Zweifeln an seiner Eignung, weil er sich dem finanziellen Risiko einer Nachzahlung aussetze und damit unter Umständen den Bestand der Einrichtung gefährde.

Mit der Klage begehrt der Kläger die Aufhebung der Auflage Nr. 1 und führt zur Begründung im Kern aus, das Wächteramt erlaube dem Beklag-

ten gemäß §45 SGB VIII Auflagen zu erteilen, die den objektiven Erziehungsauftrag sicherstellen und so dem Kindeswohl dienen, keinesfalls jedoch die Befugnis, die Einhaltung aller Gesetze in Deutschland zu überwachen. In Abwägung der Schutzgüter, der Gefährdung des Kindeswohls durch eine möglichst dauerhafte Sicherung der Einrichtung einerseits und des Grundrechts auf Berufsfreiheit der Einrichtungsträger andererseits, müssten sich die Anforderungen an die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit darauf beschränken, dass der Träger über finanzielle Rücklagen verfüge, die ein planmäßiges Anfahren der Einrichtung ermöglichen. Weitere Garantien für den Bestand der Einrichtung könnten vom Kläger nicht gefordert werden.

Der Beklagte verteidigte seine Auflage wie folgt: Das Landesjugendamt habe im Rahmen des Verfahrens zur Erteilung einer Betriebserlaubnis einen umfangreichen präventiven Schutzauftrag. Die Auflage diene der Abwehr von Gefahren für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen. Der Träger der Betriebserlaubnis stelle die räumlichen und personellen Mittel zur Verfügung und erstelle einen Dienstplan. Dies seien Anhaltspunkte für ein unselbständiges Beschäftigungsverhältnis. Mit der Beschäftigung von Scheinselbständigen würden im Ergebnis Arbeitsverhältnisse verschleiert, die sozialversicherungsrechtliche, steuerrechtliche und arbeitsrechtliche Pflichten begründeten. Würde erst später festgestellt, dass es sich um Scheinselbständige handele, habe dies weitreichende Folgen, wie zum Beispiel Personalfluktuationen und umfangreiche Nachzahlungen, die den Weiterbetrieb der Einrichtung gefährden könnten. Die Jugendlichen müssten in diesem Fall ihren Betreuungsort wechseln, was mit neuen Risiken für ihre Entwicklung einhergehe. Das Merkmal »auf Dauer angelegt« zähle deshalb zu den Grundvo-

raussetzungen für eine Einrichtung im Rahmen des § 45 SGB VIII.

Entscheidungsgründe

Das Verwaltungsgericht hat der Klage stattgegeben und die angefochtene Auflage Nr. 1 aufgehoben. Zur Begründung führt es im Wesentlichen aus:

Gemäß § 45 Abs. 2 SGB VIII sei die Betriebserlaubnis zu erteilen, wenn das Wohl der Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung gewährleistet ist. Hinsichtlich der Erteilung der Betriebserlaubnis selbst sei dem Beklagten kein Ermessen eingeräumt. Vielmehr habe der Träger einen Rechtsanspruch auf Erteilung der Erlaubnis, wenn die Voraussetzungen vorlägen. Dies habe der Beklagte ja auch getan. Gemäß Absatz 4 der Vorschrift könne die Erlaubnis mit Nebenbestimmungen versehen werden (Rdnr. 16). Gegenstand einer Nebenbestimmung könne jedoch grundsätzlich nicht eine Pflicht sein, deren Erfüllung bereits unmittelbar vom gesetzlichen Tatbestand vorausgesetzt wird. Bei Nichterfüllung des gesetzlichen Tatbestandes dürfte der begünstigende Verwaltungsakt der Betriebserlaubnis nicht erlassen werden (Rdnr. 17).

Bei der Nebenbestimmung, ein Statusfeststellungsverfahren gemäß § 7 a Abs. 1 Satz 1 SGB IV hinsichtlich der nicht fest angestellten Honorarkräfte durchzuführen, handele es sich nicht um eine solche Bestimmung, ohne die die Betriebserlaubnis keinen Bestand haben könnte, sodass sie grundsätzlich zulässig sei (Rdnr. 19).

Allerdings habe sich die Beifügung von Nebenbestimmungen ebenso wie die Erteilung der Betriebserlaubnis gemäß § 45 Abs. 2 SGB VIII selbst an dem Wohl der Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung zu orientieren. Sonstige sachfremde Zwecke dürften dagegen nicht verfolgt werden (§ 32 Abs. 3 SGB X) (Rdnr. 20).

Die Maßstäbe für die Prüfung, unter welchen Umständen in der Einrichtung das Wohl der Kinder und Jugendlichen gewährleistet sei, er-

gäben sich aus der Funktion des Erlaubnisvorbehalts. Dieser diene der Ausübung des staatlichen Wächteramtes, also der Abwehr von Gefahren für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen. Aufgabe des Staates sei es deshalb nicht, optimale Bedingungen der Betreuung oder Unterkunftsgewährung zu gewährleisten, sondern sicherzustellen, dass Mindeststandards eingehalten würden (Rdnr. 22).

Entgegen der Auffassung des Beklagten sei im vorliegenden Fall keine Gefahr für das Wohl der Kinder und Jugendlichen erkennbar. Dabei könne dahinstehen, welcher Grad der Gefährdung für die Beifügung von Nebenbestimmungen gemäß § 45 Abs. 4 SGB VIII erforderlich sei. Zwar scheidet das Erfordernis einer konkreten Gefahr aus, weil bei Vorliegen einer solchen konkreten Gefahr für das Wohl der Kinder und Jugendlichen die Betriebserlaubnis gemäß § 45 Abs. 2 SGB VIII nicht hätte erteilt werden dürfen. Als Grundlage einer Nebenbestimmung im Sinne von § 45 Abs. 4 SGB VIII scheidet aber ebenso etwa eine bloße Spekulation aus. Das Gesetz erlaube nicht beliebige Nebenbestimmungen »auf Vorrat«. Vielmehr müsse für die Beifügung einer Nebenbestimmung ein konkreter Anlass bestehen (Rdnr. 24).

Soweit der Beklagte mit der Auflage die zukünftige Sicherstellung der wirtschaftlichen Voraussetzungen für das Projekt bezweckt habe, sei er erkennbar nicht vom Vorliegen einer konkreten Gefährdung des Wohls der Kinder und Jugendlichen ausgegangen. Vielmehr habe die beigefügte Auflage die Betreuung der Jugendlichen auch für die Zukunft sichern sollen. Für das vom Beklagten angenommene Risiko für den Weiterbetrieb der Einrichtung des Klägers, für den Fall, dass sich herausstellen sollte, dass die eingesetzten Honorarkräfte Scheinselbständige und damit in Wirklichkeit angestellte Beschäftigte seien, durch erhebliche Nachforderungen durch die Sozialversicherungsträger belastet zu werden, seien jedoch keine hinreichend konkreten Tatsachen erkennbar. Insbesondere sei das Risiko einer Insolvenz des Klägers nicht nachvollziehbar, da

es sich bei dem Kläger um einen vergleichsweise großen freien Träger der Jugendhilfe handele, der bereits seit vielen Jahren tätig sei, das vorliegende Projekt seit fünf Jahren betreibe, in der Vergangenheit bereits unbeanstandet Statusfeststellungsverfahren durchgeführt und sowohl seine wirtschaftliche Zuverlässigkeit wie auch die Dauerhaftigkeit und Beständigkeit seiner Einrichtungen nachgewiesen habe. Angesichts der vom Kläger vorgehaltenen finanziellen Reserven sei mit Blick auf etwaige Nachforderungen von Sozialversicherungsträgern kein Risiko für den Weiterbetrieb der Einrichtung erkennbar. Deshalb könne es hier auch dahinstehen, ob konkrete Anhaltspunkte für die Annahme des Beklagten vorlägen, dass es sich bei den vom Kläger eingesetzten Honorarkräften in Wirklichkeit um Scheinselbständige handeln könnte. Selbst wenn dies der Fall wäre, würde dies nicht ausreichen, um vom Kläger die Durchführung von Statusfeststellungsverfahren zu verlangen. Es sei nicht Aufgabe des Beklagten als Träger der Jugendhilfe, dafür Sorge zu tragen, ob die Mitarbeiter des Klägers einen abgesicherten Status als freie Mitarbeiter haben oder nicht (Rdnr. 26).

Stellungnahme

Der auf den ersten Blick sehr spezielle Fall hat zu einer der eher seltenen Entscheidungen geführt, die sich mit den Implikationen der wirtschaftlichen Situation und der Personalpolitik – jenseits der persönlichen Eignung der Beschäftigten – eines Trägers für die Erteilung der Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII befassen. Sie behandelt eine Reihe von Fragen, die über den Fall hinausweisen und deshalb kritische Betrachtung verdienen.

1. Wenig Raum nimmt in der Entscheidung die Frage der Zulässigkeit von Nebenbestimmungen zu einer Betriebserlaubnis ein. Sie ist im Grundsatz durch § 45 Abs. 4 S. 1 SGB VIII dahingehend entschieden, dass die Erlaubnis mit Nebenbestimmungen versehen werden kann.¹ Die in Abs.

4 S. 2 geregelte nachträgliche Auflage stand nicht in Rede, da diese vorliegend zusammen mit der Erlaubnis erteilt wurde.

Nicht weniger knapp wird die allerdings nicht unumstrittene Frage behandelt, ob die Auflage deshalb unzulässig ist, weil sie auf die Herstellung von noch nicht vorliegenden Erlaubnisvoraussetzungen gerichtet ist. Insoweit vertritt das Verwaltungsgericht die zutreffende grundsätzliche Auffassung, dass es nicht zulässig ist, wesentliche Erteilungsvoraussetzungen erst mittels einer Nebenbestimmung herbeizuführen.² Zu Recht geht im vorliegenden Fall das Gericht davon aus, dass die Auflage keiner wesentlichen Erteilungsvoraussetzung betrifft, die Regelung also grundsätzlich im Wege der Nebenbestimmung ergehen durfte.

2. War die Erteilung der Auflage somit im Grundsatz rechtmäßig, so musste weiter darüber entschieden werden, ob die Beklagte im konkreten Fall die Grenzen des ihr insoweit eingeräumten Ermessens (»... kann mit Nebenbestimmungen versehen werden.«) überschritten hat.

Den Beurteilungsmaßstab dafür gewinnt das Gericht zum einen aus § 32 Abs. 3 SGB X, nach dem eine Nebenbestimmung – um eine solche handelt es sich bei der Auflage – dem Zweck des Verwaltungsaktes – hier der erteilten Betriebserlaubnis – nicht zuwiderlaufen, also keine davon abweichenden, sachfremden Ziele verfolgen darf, zum anderen aus der Funktion des in § 45 SGB VIII normierten Erlaubnisvorbehalts.

Soweit das Gericht diese ausgehend von § 45 Abs. 2 S. 1 SGB VIII, nach dem die Erlaubnis zu erteilen ist, »wenn das Wohl der Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung gewährleistet ist«, diese Funktion in der Wahrnehmung des staatlich-

¹ Zu Nebenbestimmungen zur Erlaubnis nach § 45 SGB VIII allgemein vgl. Möller, Basiswissen Kinderschutz – Das Bundeskinderschutzgesetz in der Praxis, S. 84.

² Zum Beleg verweist das Verwaltungsgericht auf die in EJ 4/2013, Seite 217 besprochene Entscheidung des OVG Saarland vom 30. April 2013 6t8209; 3 A 194/12, sowie den darin in Bezug genommenen Beschluss des OVG NRW vom 27. November 2007 – 12 A 4697/06; a. A. Lakies, in: Münders u. a., FK-SGB VIII, 7. Aufl., § 45 Rdnr. 40.

chen Wächteramtes sieht, dürfte dies konsensfähig sein. Wenn es dann aber weiter heißt, Aufgabe des Staates sei es deshalb nicht, »optimale Bedingungen der Betreuung oder Unterkunftsgewährung zu gewährleisten, sondern sicherzustellen, dass Mindeststandards eingehalten würden«, so verdient dies keine uneingeschränkte Zustimmung, da es das Programm des Kinderschutzes in Einrichtungen a priori auf das der Gefahrenabwehr reduziert und ihm die im Begriff der »Gewährleistung« zum Ausdruck kommende Legitimation und Verpflichtung zu positiver Gestaltung abspricht.

Welche Tür damit geöffnet wird, lässt das Vorbringen des klagenden Trägers erahnen, der dem Gericht eine »Abwägung der Schutzgüter, der Gefährdung des Kindeswohls (gemeint ist sicherlich, der *Abwendung* der Gefährdung; W.M.) durch eine möglichst dauerhafte Sicherung der Einrichtung einerseits und des Grundrechts auf Berufsfreiheit der Einrichtungsträger andererseits« nahezubringen versucht, ein Mechanismus, der im Gesetz keine Stütze findet und auf den das Gericht auch nicht eingeht.

Der so reduzierte Gewährleistungsmaßstab bleibt nicht ohne Folgen für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit der konkret erteilten Auflage. Zuzustimmen ist dem Gericht, dass nicht erst das Vorliegen einer konkreten Gefahr für das Kindeswohl zum Erteilen einer Auflage legitimiert, weil eine solche Gefahr bereits der Erteilung der Erlaubnis als solcher im Wege steht. Zustimmungsfähig ist es andererseits, dass nicht jede Spekulation zum Erteilen einer Auflage gleichsam ins Blaue hinein berechtigt, vielmehr ein konkreter Anlass erforderlich ist. Einen solchen sieht das Gericht nicht gegeben.

3. An dieser Stelle ist der Inhalt der erteilten Auflage in den Blick zu nehmen. Mit ihr sollte der Kläger verpflichtet werden, hinsichtlich der bei ihm beschäftigten Honorarkräfte ein sozialversicherungsrechtliches Statusfeststellungsverfahren durchzuführen. Dieses in § 7a SGB IV

geregelt Verfahren hat den Zweck, für die Beteiligten durch eine Entscheidung der Rentenversicherung Klarheit darüber herbeizuführen, ob ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt oder nicht. Käme die Rentenversicherung zu dem Ergebnis, dass entgegen der vom Kläger geübten Praxis es sich bei den Betreuungskräften nicht um (selbständige) Honorarkräfte, sondern Beschäftigte im Sinne des Sozialversicherungsrechtes handelt, könnten auf den Kläger erhebliche Nachforderungen an Sozialversicherungsbeiträgen zukommen. Insoweit legt das Gericht indes dar, dass solche Forderungen den Kläger weder in seiner wirtschaftlichen Existenz gefährden noch gar in die Insolvenz treiben würde. Deshalb bestehe keine Notwendigkeit, die Betreuung der Jugendlichen für die Zukunft durch eine Auflage zu sichern.

Es ist richtig, dass aufgrund der zudem bisher unbeanstandet gebliebenen Praxis des klagenden Trägers, Honorarkräfte zu beschäftigen, eine gegenwärtige konkrete Gefahr für das Wohl der Jugendlichen in der Einrichtung nicht ausging. Wäre dies der Fall gewesen, hätte die Betriebs-erlaubnis – auch nach der grundsätzlichen Auffassung des Gerichts – gar nicht erteilt werden dürfen.

Dass die Betreuung künftig nicht gesichert sein könnte, weil die Personalpolitik des Klägers einer späteren Überprüfung nicht standhalten könnte und daraus existenzgefährdende Nachforderungen der Sozialversicherung erwachsen könnten, hält das Gericht angesichts der wirtschaftlichen Verhältnisse des konkreten Trägers für ausgeschlossen.

Über den konkreten Fall hinaus ist allerdings festzustellen, dass auch die Personalpolitik eines Trägers Gegenstand der erlaubnisrechtlichen Überprüfung und entsprechender Nebenbestimmungen im Rahmen des Erlaubnisverfahrens nach § 45 SGB VIII sein können. Dies nicht nur, wie sich aus § 45 Abs. 2 Nr. 1 SGB VIII eindeutig ergibt unter dem Gesichtspunkt der wirtschaft-

lichen, sondern auch unter dem der personellen Voraussetzungen. Von einer Gewährleistung kann nur dann gesprochen werden, wenn eine für die Entwicklung der Minderjährigen notwendige Kontinuität der Erziehung, Bildung, Betreuung und Versorgung erwartet werden kann.

Insoweit mag der Entscheidung des VG Münster im konkreten Fall im Ergebnis zuzustimmen sein, eine Maxime dergestalt, dass die Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Einrichtung erlaubnisrechtlich tabu seien, kann ihr nicht entnommen werden. Sie wäre auch mit § 45 Abs. 2 SGB VIII nicht vereinbar.

Fortbestand einer Tagespflegeerlaubnis nach § 43 SGB VIII bei Verdacht sexueller Übergriffe

Verwaltungsgericht Frankfurt, Beschluss vom 18.11.2013, 7 L 4016/13.F – <http://openjur.de/u/663603.html>

Die in einem Eilverfahren ergangene Entscheidung befasst sich mit der Frage der Aufhebung einer Tagespflegeerlaubnis nach sexuellen Übergriffen gegenüber den betreuten Kindern.³

Sachverhalt

Die Antragsgegnerin erteilte dem Antragsteller unter dem 23.11.2007 vorläufig und unter dem 11.02.2008 befristet bis zum 11.02.2010 die Erlaubnis zur Kindertagespflege von drei gleichzeitig anwesenden Kindern in gemeinsamer Betreuung nach § 43 SGB VIII. Die Erlaubnis wurde zuletzt unter dem 06.04.2010 bis zum 23.02.2015 verlängert. Der Antragsteller betreibt die Kindertagespflege in seiner Wohnung zusammen mit seiner Ehefrau, der ebenfalls eine Erlaubnis zur Kindertagespflege erteilt worden ist.

Mit Bescheid vom 01.10.2013 verfügte die Antragsgegnerin nach erfolgter Anhörung des

Antragstellers mit sofortiger Wirkung die Aufhebung der Erlaubnis und ordnete die sofortige Vollziehung an. In den Gründen des Bescheides ist ausgeführt, dass hinsichtlich zwei der vom Antragsteller und seiner Ehefrau betreuten Kinder Hinweise auf schwerwiegende Verdachtsmomente über grenzverletzendes Verhalten des Antragstellers vorlägen. Im Einzelnen bezog sich die Antragsgegnerin hierbei auf das Ergebnis der am 23.09.2013 erfolgten Anhörung der Eltern des im Oktober 2010 geborenen Mädchens G, bei der die Eltern berichtet hätten, ihre Tochter habe ihnen erzählt, dass der Antragsteller »einen großen Penis« habe. Die Tochter habe außerdem die Mutter einmal beim abendlichen Wickeln aufgefordert, ihr einen »Kuss auf die Vulva« zu geben. Auf die Frage, wer sie denn dahin küsse, habe das Kind den Antragsteller genannt. Am folgenden Tag habe sich bei gleicher Gelegenheit ein entsprechender Dialog mit dem Vater des Kindes abgespielt. Weiterhin beruft sich der Bescheid auf ein am 24.09.2013 erfolgtes Telefonat mit der Mutter des im März 2011 geborenen Mädchens H., demzufolge dieses Mädchen in einer Wickelsituation geweint und gesagt habe: »nicht küssen, nicht da küssen«. Ein Kinderarzt und ein Experte des Kinderschutzbundes hätten den Eltern bestätigt, dass die Beobachtungen sehr ernst zu nehmen seien, weil Kinder in diesem Alter nur wirklich erlebte Erfahrungen mitteilen könnten.

Gegen diesen Bescheid legte der Antragsteller Widerspruch ein und beantragte beim Verwaltungsgericht die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung desselben. Unter Vorlage einer eidesstattlichen Versicherung bestreitet er, sich jemals in seiner Tätigkeit als Tagespflegeperson einem Kind gegenüber in grenzverletzender Weise, insbesondere in sexueller Hinsicht, verhalten oder ein Kind im Intimbereich geküsst zu haben.

Weder die Ermittlungen des Jugendamtes noch die der Polizei haben die gegen den Antragsteller

³ Vgl. dazu auch die in EJ 4/2013, Seite 213 besprochene Entscheidung des BayVGH.

erhobenen Vorwürfe verifizieren können⁴. Auch das Verwaltungsgericht musste im vorliegenden Eilverfahren schließlich resümieren:

»Lässt sich somit nicht mit hinreichender Sicherheit feststellen, dass sich in jüngster Zeit eine pädophile Neigung des Antragstellers manifestiert hat, die die Aufhebung der Pflegeerlaubnis zur Folge haben muss, so lässt sich andererseits aber auch nicht mit hinreichender Sicherheit ausschließen, dass die Äußerungen der Kinder G. und H. einen ernsthaften Hinweis auf sexuelle Handlungen des Antragstellers darstellen. Das Gericht ist nicht in der Lage, den Sachverhalt im Rahmen der in einem Eilverfahren gebotenen summarischen Prüfung zu ermitteln, zumal die Aufklärung nicht ohne eine altersgerechte Befragung der betroffenen Kinder möglich erscheint, bei der die Kinder das Erlebte spielerisch darstellen können und ihr Spiel fachkundig beobachtet und interpretiert wird.«

Entscheidungsgründe

Das Verwaltungsgericht hat den Antrag abgelehnt.

Es qualifiziert die dem Antragsteller erteilte Pflegeerlaubnis als Verwaltungsakt mit Dauerwirkung, der gem. § 48 Abs. 1 SGB X aufzuheben ist, soweit in den tatsächlichen oder rechtlichen Verhältnissen, die bei seinem Erlass vorgelegen haben, eine wesentliche Änderung eingetreten ist. Eine wesentliche Änderung der tatsächlichen Verhältnisse sei eingetreten, wenn die tatbestandlichen Voraussetzungen der Erlaubnis zur Kindertagespflege nach § 43 SGB VIII nicht mehr gegeben seien. § 43 Abs. 2 SGB VIII bestimme als tatsächliche Voraussetzung der Pflegeerlaubnis, dass die betroffene Person für die Kindertagespflege geeignet sei. Eine Person ist nach § 43 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB VIII geeignet, wenn sie sich »durch Persönlichkeit, Sachkompetenz und Kooperationsbereitschaft mit Erziehungsberech-

tigten und anderen Tagespflegepersonen« auszeichne.

Das Merkmal der Persönlichkeit sei neben positiven Elementen seinem Sinn und Zweck nach negativ dahingehend auszulegen, dass die Pflegeperson nicht solche Persönlichkeitsmerkmale aufweisen dürfe, die dem Wohl der betreuten Kinder abträglich seien oder gar das Kindeswohl gefährdeten. Dazu gehöre jedenfalls auch eine pädophile Neigung, sofern sie sich in entsprechenden Handlungen nach außen hin manifestiere. Die Schwierigkeit des Falles liege allerdings darin, dass sich zum Zeitpunkt der Entscheidung nicht mit hinreichender Sicherheit feststellen lasse, dass die beschriebene Änderung der tatsächlichen Verhältnisse tatsächlich eingetreten ist.

Angesichts dieser Situation habe das Gericht deshalb eine Abwägung zwischen dem Interesse an der Sicherheit von Kindern vor sexuellen Übergriffen einerseits und dem Interesse des Antragstellers an der Ausübung seines Berufs und der Sicherung seiner ökonomischen Existenzgrundlage andererseits vorzunehmen. Hierbei sei die Frage zu entscheiden, ob der Nachteil, den in dem Falle der Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung die vom Antragsteller künftig betreuten Kinder erleiden werden, wenn sich der gegen den Antragsteller erhobene Vorwurf später bestätigt und die Kinder Opfer von sexuellem Missbrauch werden, schwerer oder leichter wiegt, als der Nachteil, den der Antragsteller im Falle der Aufrechterhaltung des Sofortvollzugs dadurch erleidet, dass er vorläufig den Beruf des Kindertagespflegers nicht mehr ausüben und damit seinen Lebensunterhalt nicht mehr bestreiten kann, obwohl sich am Ende herausstellt, dass er sich nichts hat zuschulden kommen lassen.

Die Abwägung führe zu dem Ergebnis, dass das Interesse am Sofortvollzug des Widerrufs der Pflegeerlaubnis (Schutz von Kindern vor möglichem sexuellem Missbrauch) schwerer wiege als das Interesse des Antragstellers an der Fortset-

⁴ Der Gang der Ermittlungen lässt sich der Entscheidung entnehmen, kann und muss hier nicht wiedergegeben werden.

zung seiner Berufstätigkeit. Der Antrag sei daher abzulehnen.

Stellungnahme

Das Besondere des vorliegenden Falles besteht darin, dass – wie das Verwaltungsgericht freimütig bekennt – weder definitiv festgestellt noch ausgeschlossen werden konnte, dass der Antragsteller sexuelle Übergriffe gegenüber den von ihm betreuten Kindern begangen hatte, und eine weitere Aufklärung des Sachverhalts im Rahmen und mit den Möglichkeiten des verwaltungsgerichtlichen Eilverfahrens nicht möglich war.

Damit musste der primäre verwaltungsgerichtliche Entscheidungsmaßstab in Eilverfahren, in denen die antragstellende Person die Wiederherstellung der aufgrund des durch die Behörde angeordneten Sofortvollzugs ausgeschlossenen aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs begehrt, nämlich die Frage nach den Erfolgsaussichten des Rechtsbehelfs – »offensichtlich begründet« oder »offensichtlich unbegründet« –, versagen. Es war eben gerade nicht zu sagen, ob der Widerspruch des Antragstellers Erfolg haben werde oder nicht.

In solchen Fällen ist eine Abwägung der Interessen und Rechtsgüter der beteiligten Betroffenen vorzunehmen. Diese geht nach Auffassung des Verwaltungsgerichts zu Lasten des Antragstellers aus.

Es hält den möglichen Nachteil für die betreuten Kinder auch in Ansehung der noch ausstehenden endgültigen Klärung für gewichtiger, weil sexueller Missbrauch langfristige seelische Traumatisierungen zur Folge haben könnte, die es dem betroffenen Menschen auf lange Zeit oder dauerhaft unmöglich machten, ein von psychischer Beeinträchtigung freies und selbstbestimmtes Leben zu führen.

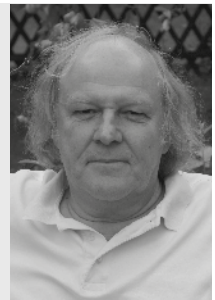
Demgegenüber habe, so das Gericht, zurückzutreten, dass der Antragsteller durch den Entzug der Pflegeerlaubnis seinen Lebensunterhalt ver-

liere, was umso schwerer wiege, als zugleich auch der Ehefrau die Pflegeerlaubnis entzogen wurde. Andererseits habe der Antragsteller eine abgeschlossene Ausbildung in einem Beruf, in dem er vor der Aufnahme der Tagespflege tätig war und in den er jederzeit zurückkehren könne.

Auch wenn die Entscheidung für den Antragsteller von einschneidender Bedeutung ist und eine erhebliche Härte darstellt, ist ihr in Ergebnis und Begründung beizutreten. Sie kann insbesondere vor Art. 12 Abs. 1 GG bestehen, der die Freiheit der Berufswahl garantiert. Denn es handelt sich bei § 43 SGB VIII (auch) um eine Regelung der Berufsausübung, zu der der Gesetzgeber durch Art. 12 Abs. 1 S. 2 GG ausdrücklich legitimiert ist.

Das Verwaltungsgericht erleichtert sich seine Entscheidung durch zwei interessante ergänzende Erwägungen: Zum einen sei der (vorläufige) Entzug der Pflegeerlaubnis für den Antragsteller weniger gravierend als ein bei deren Fortbestand ergehender Warnhinweis an die Eltern potentieller Pflegekinder, zu dem das Jugendamt nach § 46 SGB VIII verpflichtet sein würde. Zum anderen sei es dem Antragsteller anheim gestellt, die Abänderung des vorliegenden Beschlusses zu beantragen, sofern die weitere Sachverhaltsaufklärung zu seinen Gunsten sprechende Ergebnisse zeitigt. Eine solche Abänderung ist nach § 80 Abs. 7 VwGO möglich. □

Prof. Dr. Winfried Möller
Hochschule Hannover
(HsH)
Fakultät V - Diakonie,
Gesundheit und Soziales
Blumhardtstraße 2
30625 Hannover
winfried.moeller@
hs-hannover.de



EREV-Dialog Politik:

Gespräch mit Katja Dörner und Juliana Schiwarov (Bündnis 90 / DIE Grünen)

Verschiebepbahnhöfe in den Erziehungshilfen verhindern

Björn Hagen, Hannover

Der EREV-Fachausschuss »Jugendhilfepolitik« setzt seinen Austausch mit politischen Vertreterinnen und Vertretern des Bundestages fort. Durch den Vorsitzenden, Jürgen Rollin, werden Katja Dörner, MdB, und Juliana Schiwarov, Referentin, herzlich begrüßt. Katja Dörner war in der vergangenen Legislaturperiode kinder- und familienpolitische Sprecherin der Fraktion. Sie ist seit 2009 Mitglied im Bundestag. Vorher war sie unter anderem acht Jahre schulpolitische Sprecherin der Ratsfraktion Bündnis 90 / DIE GRÜNEN in Bonn. Juliana Schiwarov arbeitet seit 2003 für die Fraktion.



Katja Dörner und Juliana Schiwarov

Inklusion im Koalitionsvertrag

Laut Katja Dörner können aktuell wenige Rückschlüsse darüber gezogen werden, wie die Inhalte des Koalitionsvertrages in den kommenden vier Jahren umgesetzt werden. Im Kontext des Austausches zum Komplex »Inklusion« (Große Lösung) führt Katja Dörner aus, dass diese im Gegensatz zu den Entwürfen im Vertrag nicht mehr explizit aufgeführt werden. Aus ihrer Sicht ist es dringend erforderlich, dass dieses Thema weiter verfolgt wird. Hierzu gehören die Altersgrenzen, der Leistungskatalog und beispielsweise auch die Fragen der Kostenheranziehung der Eltern. Dieser Punkt ist eine wesentliche Gelingensbedingung, da eine Ausweitung der Kostenheranziehung nicht erfolgen sollte.

Sonderschulen als mögliche Hilfe zur Inklusion

Der Austausch im Fachausschuss »Jugendhilfepolitik« zum Thema »Auflösung der Sonderschulen« hat gezeigt, dass die Bereiche differenziert

betrachtet werden müssen. So ist etwa die Situation junger Menschen mit geistiger nur bedingt mit der einer Lernbehinderung zu vergleichen. Die Bundestagsabgeordnete befürwortet die weitestgehend mögliche Auflösung von Sondereinrichtungen. Die Politik muss hierfür ihrer Meinung nach klarere Rahmenbedingungen treffen. Die Praxis zeigt zudem, dass es zurzeit noch nicht gelingt, die Ressourcen adäquat zwischen den Systemen zu verschieben. Durch das schulische Paradigma der Selektion und einer Fokussierung auf die Integration von jungen Menschen in den Arbeitsmarkt besteht die Gefahr, dass eine Inklusion für behinderte Kinder und Jugendliche hinten angestellt wird. Aus Sicht der Fachausschussmitglieder sagt die UN-Konvention nicht, dass alle Einrichtungen aufgelöst werden sollen, sondern dass diese den Inklusionsprozess mit ihren Ressourcen befördern können. Eine angemessene Form, um dieses Ziel zu erreichen, kann die Förderung der jungen Menschen in den Schulen für soziale und emotionale Entwicklung sein.

Rechtsanspruch auf Beratung

Im Kontext des Kinderschutzgesetzes besteht laut Katja Dörner dahingehend ein Entwicklungsbedarf, dass Kinder einen eigenen Anspruch auf Beratung haben. Der Austausch im Fachausschuss »Jugendhilfepolitik« zeigt, dass auch Jugendliche beim Bundeskinderschutzgesetz Berücksichtigung finden müssen. Deutlich wird das an der hohen Zahl ihrer Inobhutnahme. Für Katja Dörner sind Ombudschaften ein wesentliches Thema und eine Möglichkeit, den Bundeskinderschutz weiter voranzubringen und die Rechte von Kindern und Jugendlichen zu stärken.

Die Verknüpfung der Sozialraumorientierung mit einer Kostensenkung ist ein Irrtum

Im Rahmen der Diskussion zur Weiterentwicklung und Steuerung der Hilfen zur Erziehung hat ein Fachgespräch von BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN gezeigt, dass der Rechtsanspruch des SGB VIII erhalten bleiben muss. Die Sozialraumorientierung ist in diesem Kontext oftmals verbunden mit dem Wunsch nach Kostensenkung. Dieses ist laut der Bundestagsabgeordneten ein Trugschluss. Der Eindruck, dass Jugendhilfe sich selbst reproduziert, sei falsch.

Das Gespräch im Fachausschuss hat gezeigt, dass der Anteil der Erziehungshilfen am Sozialraumbudget seit 2005 konstant ist. Der Anteil am Brutto-Inlandsprodukt ist ebenfalls seit 2005 gleich geblieben. Öffentliche und freie Träger müssen gemeinsam die Hilfen zur Erziehung weiterentwickeln, um die geeignete Form der Unterstützung fortzuschreiben. Die Verschränkung von Jugendhilfe und Schule, Lebensweltorientierung und die Qualitätsentwicklungsvereinbarungen zwischen freien und öffentlichen Trägern sind Stichworte für diese gemeinsame Aufgabenwahrnehmung.

Verschiebebahnhöfe in den stationären Hilfen überwinden

Im Kontext der Diskussion zur Geschlossenen Unterbringung diskutierte der Fachausschuss »Jugendhilfepolitik« am Beispiel der »Haasenburg« die Frage, ob ein Vollzugsgesetz benötigt wird. Das Gespräch des EREV in der Haasenburg zeigt, dass die wesentlichen Themen gesetzlich geregelt sind. Hierzu gehört der Kinderschutz, die Beteiligung der jungen Menschen, die Orientierung an den Fähig- und Fertigkeiten, die Heimaufsicht und die Zusammenarbeit öffentlicher und freier Träger. Von entscheidender Frage ist es, mit welcher Haltung den jungen Menschen begegnet wird. Die Frage der wertschätzenden, an den Fähig- und Fertigkeiten orientierten Pädagogik war in der Haasenburg nicht gegeben. Die Form der Geschlossenen Unterbringung kann nach Meinung des EREV eine geeignete Art der Hilfe sein, um die jungen Menschen und ihre Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen – also mündigen – Persönlichkeiten zu erreichen.

Wie das Gespräch im Fachausschuss »Jugendhilfepolitik« mit der Bundestagsabgeordneten gezeigt hat, müssen hierbei Verschiebebahnhöfe überwunden werden. Die Hilfen müssen rechtzeitig im Lebenslauf der jungen Menschen und ihrer Familien erfolgen.

Subsidiarität muss gewahrt werden

Im Kontext der Diskussion zur Subsidiarität beschreiben die Vertreterinnen und Vertreter des Fachausschusses, dass die Situation in den Kommunen sich sehr differenziert gestaltet. Auf der einen Seite erfolgt eine gemeinsame Kooperation im Sinne der jungen Menschen und ihrer Familien und auf der anderen Seite herrscht großes Misstrauen gegenüber freien Trägern. Öffentliche Träger gründen beispielsweise eine eigene GmbH, um ambulante Hilfen durchführen zu können. Hierbei erfolgen oftmals nicht die Berücksichtigung der Produkt- und Regiekosten, und das SGB

VIII mit den entsprechenden Regelungen unter anderem im § 3,4 werden unterlaufen. Ein weiteres Beispiel ist, dass im Rahmen des § 30 SGB VIII geringfügig Beschäftigte ohne Fachqualifikationen im Bereich der Erziehungsbeistandschaft oder als Betreuungshelfer eingesetzt werden. Die Diskussion mit Katja Dörner zeigt, dass die Einführung einer Betriebserlaubnis für ambulante Hilfen diskutiert werden muss.

initiativen bei übereinstimmenden Themen, wie beispielsweise bei der Abschaffung des Betreuungsgeldes. □

Dr. Björn Hagen
Geschäftsführer, EREV
Flüggestr. 21
30161 Hannover
b.hagen@erev.de



Junge Flüchtlinge brauchen sozialpädagogische Begleitung

Im Rahmen der Situation der unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge ist die Bundestagsabgeordnete froh, wenn die Heranwachsenden in der Jugendhilfe ankommen und nicht in Asylbewerberheimen untergebracht werden. Auch hier ist die Situation für die jungen Menschen unterschiedlich. So erfolgen oftmals zu wenige Abklärungen und Anamnesen. Clearingstellen sind nicht flächendeckend tätig, beziehungsweise, sie sind für den Ansturm durch die jungen Menschen nicht ausreichend gerüstet. Die unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge wollen sich in der Regel integrieren und Berufsausbildungsbereiche besuchen. Die aufenthaltsrechtlichen Fragen müssen in diesem Zusammenhang geklärt sein. Die Jugendlichen benötigen aufgrund ihrer Vorerfahrungen aus den Herkunftsländern Stabilisierung und sozialpädagogische Begleitung.

Im Kontext der zukünftig eventuellen Oppositionsarbeit umschreibt Katja Dörner, dass interfraktionelle Themen bleiben. Diese liegen beispielsweise beim »Runden Tisch sexueller Missbrauch« und beim Thema der Minderheitenrechte. Ungeklärt ist aktuell, ob die Oppositionsrechte durch eine Senkung der Quoren unterhalb von 25 Prozent gewahrt bleiben werden. Bei der Frage der Redezeiten wird diese Situation deutlich. In der großen Koalition beträgt die Redezeit für die Oppositionsparteien lediglich zwölf Minuten. Es wird nach Meinung der Bundestagsabgeordneten keine Koalition in der Opposition geben, aber selbstverständlich gemeinsame In-

Neu:

Das Rendsburger Elterntaining mit erweiterten Einsatzmöglichkeiten

Susanne Egert, Rendsburg

Das Rendsburger Elterntaining hat sich schon seit langem in der Jugendhilfe bewährt, weil es auch einfach strukturierte Eltern erreicht. Inzwischen haben sich zusätzlich weitere Anwendungsbereiche entwickelt, in denen das Elterntaining sinnvoll und ökonomisch einsetzbar ist. Neben der regulären Elternarbeit im ambulanten und stationären Bereich sind dies die Schulsozialarbeit (Rendsburger Lehrertraining), die Qualifizierung von Pflegeeltern oder Tagesmüttern, der Einsatz in Kindertagesstätten sowie die Qualifizierung von Fachkräften im Umgang mit betreuten Kindern und Jugendlichen.

Verbesserung des Erziehungsverhaltens

Das Ziel des Rendsburger Elterntainings ist es, das Erziehungsverhalten von Eltern im Rahmen der Jugendhilfe zu verbessern. Dazu wird es an vielen Orten sowohl präventiv als auch in Kombination mit ambulanten und stationären Hilfen erfolgreich eingesetzt. Es erreicht auch einfach strukturierte Eltern und ist stark praxisorientiert.

Das Elterntaining gibt Eltern vielfältige Möglichkeiten an die Hand, die sie dann flexibel und situationsabhängig einsetzen können. Dabei integriert es Elemente aus der Gesprächstherapie, der Verhaltenstherapie, der Kommunikationstheorie und der Konfliktlösung, die jeweils intensiv eingeübt werden. Durch seine Intensität und die Dauer von rund sechs Monaten mit wöchentlich zwei Stunden bietet es eine realistische Chance, bei Eltern und Kindern tatsächlich Verhaltensänderungen zu erreichen.

Im Zentrum: Emotionales Lernen

Sowohl im Elterntaining als auch in der Fortbildung zum Rendsburger Elterntaining steht

emotionales Lernen im Zentrum. Die emotionale Beteiligung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wirkt nachhaltig: das Gelernte wird in Bildern beziehungsweise in Situationen abgespeichert, sodass es bei entsprechenden realen Anlässen erinnert wird und verfügbar bleibt.

Immer häufiger wird das Elterntaining auch im Zusammenhang mit Schulsozialarbeit genutzt, um Eltern Unterstützung bei der Erziehung zu geben. Dies kann optimal ergänzt werden durch das **Rendsburger Lehrertraining**. Dieses vermittelt Lehrkräften dieselben Grundhaltungen, Methoden und Inhalte. Was die Erziehung betrifft, liegen damit alle Beteiligten im Idealfall auf einer Linie.

Die Variante des Programms für das Kindergartenalter ist kürzer und wird noch stärker präventiv, in Kindertagesstätten, eingesetzt, um frühzeitig Verhaltensauffälligkeiten entgegenzuwirken.

Für die Fachkräfte aus den unterschiedlichen Anwendungsfeldern, die sich im Rendsburger Elterntaining fortbilden, ist neben der Durchführung von Elterntainingskursen auch die **Erweiterung der Kompetenz in Elternarbeit** insgesamt ein Ziel. Denn sämtliche Elemente des Elterntainings können auch in der Einzelfallarbeit angewendet werden.

Darüber hinaus sind die einzelnen im Elterntaining vermittelten »Werkzeuge« nicht nur für Eltern, sondern auch für Fachkräfte im Umgang mit betreuten Kindern und Jugendlichen relevant – als Auffrischung oder Kompetenzerweiterung.

Das Elterntaining kann aber auch als Element der **Qualifizierung von Pflegeeltern oder Tagesmüttern** genutzt werden. Da hier in strukturier-

ter Form wesentliche Aspekte der Erziehung vermittelt und vor allem eingeübt werden, stellt es eine überschaubare, effektive und ökonomische Ausbildungsmethode dar.

Wenn Eltern **psychisch krank** und daher nur wenig belastbar sind, können Tagesmütter in speziellen Fällen eine noch deutlich bedeutsamere Rolle als Bezugsperson für die betreuten Kinder übernehmen. Psychisch kranke Eltern haben kaum Kapazität für Veränderungen ihres Erziehungsverhaltens und sollten zunächst in einer Psychotherapie ihre eigenen Probleme bearbeiten. In Fällen einer langwierigen psychischen Erkrankung können Eltern manchmal ihren Erziehungsauftrag auf Dauer nur eingeschränkt wahrnehmen, obwohl jedoch eine emotionale Bindung zu ihren Kindern besteht, die gegen eine Fremdunterbringung spricht. Dann kann eine **Tagesmutter als enge Bezugsperson** des betroffenen Kindes eine zentrale stützende Rolle übernehmen, die **den Verbleib des Kindes in der Familie sichert**. Die Tagesmutter kann in so einem Fall **durch Teilnahme an einem Elterntrainingskurs** sinnvoll in ihrer Rolle gecoacht werden.

Entscheidende Wirkfaktoren

Es bieten sich also vielfältige Bereiche an, um das Elterntraining zu nutzen. Unabhängig vom Einsatzgebiet sind aber immer dieselben Faktoren entscheidend für dessen Wirksamkeit:

- Die positive, absolut wertschätzende Grundhaltung, die das Rendsburger Elterntraining ausmacht, wirkt ermutigend und setzt bei den Eltern, die häufig selbst traumatisiert sind, Kräfte frei, die dann den Kindern zugute kommen.
- Alle Methoden und Möglichkeiten veränderten Erziehungsverhaltens werden mit emotionaler Beteiligung intensiv praktisch eingeübt, sodass sie auch tatsächlich angewendet werden können.
- Das Rendsburger Elterntraining ist nicht an intellektuelle Fähigkeiten der Eltern gebun-

den und setzt kein Problembewusstsein voraus.

- Das Rendsburger Elterntraining vermittelt den Eltern viele verschiedene Elemente, die sie in der Erziehung nutzen können, und ist nicht einseitig an einer Therapieschule orientiert.
- Es erstreckt sich über ein halbes Jahr und damit über einen Zeitraum, in dem Verhaltensänderungen tatsächlich möglich sind. □

Susanne Egert
Psychologische
Psychotherapeutin
Ev. Jugendhilfe Rendsburg
Aalborgstr. 17-19
24768 Rendsburg
susanne-egert@gmx.de
www.rendsbu-
rger-eltern-
training.de



Rückschau:

Fachtag der Fachgruppe Jugendberufshilfe / Berufliche Bildung »Experten im Dialog – Agenda 2023« vom 06. bis 07. November 2013 in Hannover

Björn Hagen, Carola Schaper, Hannover

Bereits seit neun Jahren kooperieren die großen Fachverbände Bundesverband katholischer Einrichtungen e. V. (BVKE), Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (BAG EJSa) und der Evangelische Erziehungsverband e. V. (EREV) zum Schwerpunkt »Jugendberufshilfe / Berufliche Bildung« eng miteinander. Seit 2012 sind auch die Katholische Jugendsozialarbeit (KJS) und der Evangelische Fachverband für Arbeit und soziale Integration (EFAS) mit dabei.

In sieben Fachveranstaltungen haben die Fachverbände einem interessierten Publikum zahlreiche Vorträge, Best-Practice-Modelle und Raum für Diskussionen geboten. Dies unter anderem 2012 in der vergangenen Fachtagung als Strategiewerkstatt im Open-Space-Verfahren. Insbesondere dort ist deutlich geworden, dass herkömmliche Strategien für die Einrichtungen nicht mehr ausreichen, um am Markt zu bestehen. Vermehrt kommen Fragen nach neuen Auftraggebern, nach Personalgewinnung und Fachkräftesicherung sowie nach neuen Zielgruppen auf.



Die Leiter der beiden Fachgruppen

Für die fachgruppeninterne Diskussion wurden am 06. und 07. November 2013 zehn Experten aus Schnittstellenbereichen zum Dialog eingeladen. Dabei stand der erste Tag unter dem Aspekt Jugendhilfepolitik in der EU. In Kurzstatements wurden die Experten um ihre Sicht auf das Übergangsmanagement und die Rolle der Jugendhilfe mit Jugendberufshilfe gebeten.

Birgit Reißig vom Deutschen Jugendinstitut führte mit ihrem Kurzstatement ins Thema ein und gab einen Überblick über Aspekte aus dem 14. Kinder- und Jugendbericht und dem Nationalen Bildungsbericht (2012). Als Ausgangslage zeigt sich demnach, dass sich die Übergänge von Schule in Beruf in den vergangenen Jahren zunehmend differenziert haben. Trotzdem besteht für Jugendliche mit geringer Ressourcenausstattung ein erhebliches Risiko der Ausgrenzung. Zudem wird es mit dem demografischen Wandel nicht automatisch eine Chancenverbesserung geben. Im Nationalen Bildungsbericht werden Jugendliche ohne Hauptschulabschluss und mit Migrationshintergrund nach wie vor als überwiegende Nutzer des Übergangssystems beschrieben. Betrachtet man die Situation der Berufsorientierung in Schule, so zeigt sich, dass es einen Mangel an Abstimmung und Koordination gibt sowie keine Transparenz und Anpassung der Maßnahmen an die Bedarfe.

Im 14. Kinder- und Jugendbericht werden folgende Herausforderungen formuliert: Entwicklung hybrider Angebotsformen, Jugendämter als strategische Zentren, Profilierung einer den besonderen Belangen entsprechenden Jugendpolitik und Angebote der Jugendsozialarbeit stärken.

Ralf Buchholz (Referat Berufsberatung, Ausbildungsvermittlung und -förderung, im Bundesministerium für Arbeit und Soziales – BMAS) lenkte den Blick auf das Fachkräftekonzept der Bundesregierung mit seinen fünf »Sicherungspfaden«:

- Aktivierung von Arbeitslosen und Älteren,
- Qualifizierung durch Aus- und Weiterbildung,
- Integration und Zuwanderung,
- bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und
- Bildungschancen für alle von Anfang an.

Für das Expertengespräch standen die »Qualifizierung« und »Integration und Zuwanderung« im Fokus. Ralf Buchholz verwies auf das Präventionsprogramm in Schulen mit Berufsorientierung, Berufseinstiegsbegleitung, Initiative »Bildungskette bis zum Ausbildungsabschluss« und die Bund-Länder-Vereinbarungen. Trotz der noch offenen Koalitionsverhandlungen hält das BMAS am strategischen Ansatz »Prävention statt Reparatur« fest: »Ziel ist eine landesweite Einführung, Verstetigung und verbindliche Festschreibung von Instrumenten wie Berufsorientierung, Potenzialanalyse etc.«.

Für die Berufsausbildung und den Übergangsbereich steht die – wenn möglich – unmittelbare Integration in (nicht geförderter) Ausbildung im Fokus, in der Passgenauigkeit der Vermittlung und EU-weite Mobilität wichtige Schwerpunkte sind. Zur Schnittstellenproblematik sieht das BMAS dringenden Optimierungsbedarf. Das »Arbeitsbündnis Jugend und Beruf« sieht die verbesserte Zusammenarbeit der Akteure (Arbeitsagenturen, Jobcenter, Jugendämter, Kommunen, Freie Träger, Schulen) hinsichtlich gemeinsamer Fallbesprechungen, persönlicher Fallübergaben und der Koordinierung von Maßnahmen vor. Organisatorisch könnte der Ansatz über Jugendjobcenter oder Jugendberufsagenturen gebündelt werden. Zum Ende seines Kurzvortrages verweist Ralf Buchholz auf die »Zentrale Empfehlung des Rates der EU«. Der Rat empfiehlt den Mitglieds-

staaten »sicherzustellen, dass allen jungen Menschen unter 25 Jahren innerhalb eines Zeitraumes von vier Monaten, nachdem sie arbeitslos werden oder die Schule verlassen, eine hochwertige Arbeitsstelle oder Weiterbildungsmaßnahme oder ein hochwertiger Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angeboten wird.« Der nationale Implementierungsplan für die Ratsempfehlung wird der EU-Kommission im Frühjahr 2014 vorgelegt und beraten.

Die Zahl der Jugendlichen im Übergangssystem wird um 60.000 sinken. 2025 rechnet die Bundesagentur für Arbeit (BA) mit rund 240.000 Jugendlichen. Gleichzeitig steigt aber die Zahl der Jugendlichen, die ein vermehrtes Vermittlungshemmnis haben.

Ulrich Eberle (BA) sieht in seinem Kurzstatement folgende Handlungsfelder mit der Zielsetzung, den direkten Übergang zu verbessern:

- mehr Schulabgänger, die sich ausbildungsreif zeigen und rechtzeitig einen realistischen Berufswunsch entwickelt haben,
- mehr verfügbare schulische und betriebliche Ausbildungskapazitäten und
- ein Mehr an niedrigschwelliger Ausbildung für weniger leistungsfähige Bewerber.

Dazu braucht es eine verbesserte Vorbereitung nicht ausbildungsreifer Schüler und das Vorhalten außerbetrieblicher Ausbildungsangebote. Als sogenannte Leitplanken sieht Eberle dabei eine eindeutige Umsetzungsverantwortlichkeit, wenige verantwortliche Akteure, die Flexibilisierung des Maßnahmekonzeptes und eine klare Trennung von Berufsvorbereitung und -ausbildung. Die Positionen der BA zur grundlegenden Neuregelung des Übergangssystems stellt Eberle in sieben kurzen Stichworten vor: Stärkung der Länderverantwortung, ausreichende Angebote zur Berufsvorbereitung für Schüler ohne Ausbildungsreife/Berufswunsch, Förderung der Bereitschaft von Betrieben für Ausbildung, Gesamtkonzeption für den Berufswahlprozess an Schulen, keine Überbrückungsangebote zur Kompensation fehlender Ausbildungsplätze, rechts-

kreisunabhängige Vermittlung und ausreichende Unterstützungsangebote der örtlichen Jugendhilfe. Laut Eberle wird das Engagement der BA im Übergangssystem weiterhin aktiv und präventiv erfolgen und sich auf ein abgestimmtes Länderkonzept der Berufsorientierung, die Durchführung und Mitfinanzierung einer Berufseinstiegsbegleitung und der Bereitstellung von ABH, der rechtskreisunabhängigen Vermittlung, der finanziellen Unterstützung der außerbetrieblichen Ausbildungsangebote und den Ausbau lokaler Kooperationen konzentrieren. Offene Fragestellungen sind dabei der Datenschutz unter den Akteuren, wie beispielsweise bei Fallbesprechungen, die Zusammenarbeit der Akteure und ob es einen Kooperationswillen zwischen kommunaler Ebene, Arbeitsagentur und Jobcenter vor Ort gibt. Die in dem Beitrag angesprochene Unterstützung der Betriebe sieht auch *Katharina Baier*, Bereichsleiterin Nachwuchssicherung in der Handwerkskammer Hannover, als zentrales Element. Die Bereitschaft der Betriebe, Jugendlichen mit Vermittlungshemmnis eine »Chance« zu geben, reicht nicht aus. Kleinere Handwerksbetriebe sind mit der Ausbildung nichtausbildungsreifer Jugendlicher deutlich überfordert und brauchen unter anderem sozialpädagogische Unterstützung. Die Handwerkskammer Hannover sieht daher ihre Aufgabe in der Beratung der Betriebe, aber auch in der Gewinnung und Sicherung von Fachkräften. Baier stellt in ihrem Statement verschiedene Projekte zur Nachwuchsgewinnung und zu praktischen Unterstützungsleistungen für Betriebe vor. Auch Baier geht auf die Vielzahl der Maßnahmen und Angebote im Übergangssystem ein und beschreibt, dass Betriebe sich von dieser Unübersichtlichkeit abschrecken lassen. Sie spricht sich ebenfalls für eine klare Verantwortungsstruktur aus.

Das letzte Statement des ersten Tages beleuchtet die kommunale Sicht auf das Übergangssystem. *Ines Henke*, Referat Jugend und Soziales im Niedersächsischen Landkreistag, beschreibt den Aufbau der Jugendberufshilfe in Niedersachsen und macht mit der Aufschlüsselung der verschie-

denen Rechtskreise deutlich, warum sich eine Schnittstellenoptimierung schwierig gestaltet. Dass die Kommune als Träger der Jugendämter und gleichzeitig als Akteure in Arbeitsagenturen, Jobcentern, Schulen sowie Trägern von Jugendhilfeeinrichtungen ebenfalls im Übergangssystem involviert ist und damit in sich verschiedene Rechtskreise vereinbaren muss, trägt ebenfalls nicht zur Optimierung bei. Henke beschreibt, dass der Fokus der Bundesregierung auf frühkindliche Förderung die Jugendlichen U25 aus dem Blick verloren hat. Mit Aussicht auf den Fachkräftemangel rücken sie wieder in den Fokus der Beteiligten, werden aber im Rahmen des SGB II der Bundesagentur für Arbeit überlassen. Zur Verbesserung der Zusammenarbeit an den Schnittstellen der Rechtskreise verweist Henke auf ein Beispiel im Landkreis Osnabrück. Hier ist ein Übergangsmangement Schule-Beruf installiert, welches über die Rechtskreise SGB II und III hinweg zusammenarbeitet und Angebote im Übergang vernetzt.

Im anschließenden Dialog zwischen dem Plenum und Experten spannte Björn Hagen, Geschäftsführer des EREV und Moderator der Veranstaltung, einen Bogen vom aktuellen Blick bis hin zu künftigen Ideen. Ein besonderer Fokus der Diskussion lag in der verbesserten Zusammenarbeit an den Schnittstellen. Einigkeit bestand in dem Punkt, dass eine Veränderung des Systems nicht möglich ist, ohne dass eine Reform des Bildungssystems vorangetrieben wird. Betriebliche und überbetriebliche Ausbildung müssen gesamt gesehen werden, ohne Konkurrenz zur dualen Ausbildung. Die Jugendlichen benötigen passgenaue Angebote, Berufsorientierung als Querschnittsaufgabe braucht (finanzielle) Ressourcen. Von zentraler Bedeutung sind aber regionale Zusammenschlüsse, an denen Bundesagentur, Ministerien, Kammern, Innungen, Kommunen, Betriebe und (Jugendhilfe-)Träger beteiligt sein müssen.

Der zweite Tag stand unter dem Fokus »Einrichtungsinterne Strategien« mit den Themen So-

ziales Unternehmertum, Hybridorganisationen, neuen Beschäftigungsformen und Heterogenität als Chance zur Fachkräftegewinnung/-sicherung.

Im Eingangsstatement hat uns *Katharina Wegner*, Außenstelle Brüssel des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung (EWDE), über die aktuelle Diskussion im EU-Parlament zum sozialen Unternehmertum informiert. Die Idee ist die Schaffung eines »Ökosystems« zur Förderung der Sozialunternehmen als Schlüsselakteure der Sozialwirtschaft und sozialen Innovation. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass das soziale oder gesellschaftliche gemeinnützige Ziel Sinn und Zweck ihrer Geschäftstätigkeit darstellt, was sich oft in einem hohen Maße in sozialer Innovation äußert. Zudem werden deren Gewinne größtenteils wieder investiert, um dieses soziale Ziel zu erreichen. Daraus ergeben sich für die Diakonie Fragen wie nach der Messbarkeit sozialer Wirkungen, der Beteiligung an »sozialen Innovationen« und zum Verhältnis von öffentlich-privater Finanzierung.



Prof. Dr. Axel Haunschild

Prof. Dr. Axel Haunschild, Institut Interdisziplinäre Arbeitswissenschaften der Leibniz Universität Hannover, gab in seinem Kurzstatement einen Überblick über die Entwicklung der Arbeit hin zu Tertiärisierung, Deregulierung und Globalisierung. Projektbasierte Organisationsformen, atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Zeitverträge, Teilzeit- oder Honorartätigkeiten und organisationsinterne Marktmechanismen sind

deren Folge und zeigen Auswirkungen auf die Effektivität und Effizienz von Organisationen. Diese sind Individualisierung, Spaltung der Belegschaften, Entsolidarisierung und Prekarisierung. Haunschild verweist auf den Wandel des »psychologischen Vertrages« zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber: Beschäftigungssicherheit und Bezahlung nach Seniorität haben bisher Loyalität und Zuverlässigkeit auf Seiten des Arbeitnehmers generiert. Der Wandel hin zu Flexibilisierung der Beschäftigung und Entlohnung führt zu Opportunismus und »Employability«. Dieses Modell nimmt an, dass nur wer in der Lage ist, sich auf immer neue Jobs, Arbeitgeber, ja sogar Berufe einzustellen, sich auf Dauer am Arbeitsmarkt halten kann. Mitarbeitende sind ständig in Wechselbereitschaft, neue Belastungs- und Beanspruchungsformen zeigen sich, die Gefahr von Erkrankungen und Burn-out steigt. Als (neue) Herausforderungen für Arbeitgeber sieht Haunschild die Schaffung und Erhaltung gesunderhaltender motivierender Rahmenbedingungen, auch zur Bindung der Fachkräfte und zur Personalgewinnung.

Fachkräftegewinnung ganz praktisch wurde im Beitrag von *Patricia Bonaventura*, Sozialakademie der AWO Saarland, vorgestellt. Das Projekt »Chance Pflegeberuf – Heterogenität als Chance zur Fachkräftegewinnung« konzentriert sich auf Schulabgänger mit »schlechtem« Hauptschulabschluss und vermittelt in zwei Stufen die notwendigen Kenntnisse für eine Helferausbildung im Pflegebereich. Besonderes Merkmal des Projekts ist die Ausbildungsgarantie für die Interessenten. Haben Sie eine »Vorschule« absolviert und nach Prüfung bestanden, so werden sie garantiert in die Helferausbildung übernommen. Anfangs war die Bereitschaft der Betriebe, einen Platz für Auszubildende anzubieten, eine Hürde. Wie auch schon am ersten Tag diskutiert, ist eine enge Kooperation und Unterstützung der Betriebe notwendig.

Den Abschluss der Kurzstatements bildete der Beitrag von *Anne Berg*, good roots, Berlin, zu

hybriden Organisationen: »Als hybride Organisationen werden solche Organisationen bezeichnet, die verschiedene Charaktere miteinander kombinieren. Wohlfahrtsstaatliche und zivilgesellschaftliche Elemente werden mit unternehmerischen Ansätzen verbunden. Die Grenzen der einzelnen Sektoren überlagern sich und Organisationen brechen damit die klassische Beschreibung als rein gemeinnützig oder unternehmerisch auf« (www.forum-engagement-partizipation.de). Dazu stellt Berg das »Drei-Sektoren-Modell« vor, bestehend aus Markt, Staat, Zivilgesellschaft. Sie wirft in ihrem Vortrag Fragen auf wie beispielsweise

- »Wie erfolgreich sind sie und woran merken sie das?«
- »An welchem Sektor messen sie ihren Erfolg: hohe Gewinne, politischer Einfluss oder dem Ausmaß der gesellschaftlichen Veränderung?«

Im Weiteren geht Berg auf die Gemeinwohlorientierung eines Unternehmens ein und fragt: Welchen Beitrag leisten Sie mit Ihrem Unternehmen zum Gemeinwohl? Sie erwähnt das Modell der Gemeinwohl-Ökonomie: »Die Gemeinwohl-Ökonomie beruht auf denselben Grundwerten, die unsere Beziehungen gelingen lassen: Vertrauensbildung, Wertschätzung, Kooperation, Solidarität und Teilen. Nach aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen sind gelingende Beziehungen das, was Menschen am glücklichsten macht und am stärksten motiviert. Der rechtliche Anreizrahmen für die Wirtschaft wird umgepolt von Gewinnstreben und Konkurrenz auf Gemeinwohlstreben und Kooperation. Unternehmen werden für gegenseitige Hilfe und Zusammenarbeit belohnt. Kon(tra)kurrenz ist möglich, bringt aber Nachteile (www.gemeinwohl-oekonomie.org). Zum Abschluss stellte Anne Berg die Matrix zur Erstellung einer Gemeinwohlbilanz vor.

In der anschließenden Austauschrunde ging **Björn Hagen** auf die Jugendlichen und Heranwachsenden ein, die im aktuellen Koalitionsvertrag als benachteiligt angesehen werden. Hier

stellt sich die Frage, ob die jungen Menschen einen Arbeitsmarkt benötigen, der ihnen im klaren Rahmen eine sinnhafte Tätigkeit ermöglicht. Bis zu 250.000 junge Menschen können nicht in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Verschiebepathways zwischen Hilfesystemen und unklare Zuständigkeiten von der Bundesagentur für Arbeit bis zu Jugendhilfe führen dazu, dass sie »im Regen stehen gelassen« werden.

Die in dem Referat von Anne Berg und Katharina Wegner angeführte Diskussion zum Gemeinwohl wird auch auf EU-Ebene geführt, als Wirkungsmessung und -orientierung der Sozialen Arbeit. Anne Berg verweist darauf, dass die Beschäftigung mit einzelnen Themenpunkten der Matrix die Standortbestimmung eines Unternehmens unterstützt, das Ziele und Profil schärft und Wirkungsorientierung fördert. Über die Änderung der EU-Vergaberechtsrichtlinie steht für die berufliche Bildung ebenfalls eine Diskussion über Wirksamkeit und Qualitätskriterien an.

Bezogen auf Rahmenbedingungen diskutiert das Forum Fragen von (Un-)Attraktivität bestimmter sozialer Berufe oder von gerechter Entlohnung kontra wirtschaftliche Aspekte. Was können Arbeitgeber tun, um attraktiv zu sein? Wo sind Grenzen nach unten bei Bezahlung, prekären Verträgen, Belastungen? Professor Haunschild führt dazu aus, dass einerseits Menschen »leidensfähig« sind, andererseits der Fachkräftemangel den Arbeitnehmern mehr Wahlmöglichkeiten bietet und das Modell des »Employability« die Wechselbereitschaft aktiv fördert. Arbeitgeber benötigen ganzheitliche Strategien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Gewinnung und Haltung von Fachkräften und zum betrieblichen Gesundheitsmanagement, um attraktiv zu bleiben.

Im abschließenden Referat »Sozialwirtschaft zwischen Finanzkapital und Solidarökonomie« fasste **Volker Brinkmann**, Professor an der Fachhochschule Kiel, die Impulse des Tages noch einmal vertiefend zusammen. Seinen Beitrag finden Sie in diesem Heft auf Seite 14.

Perspektivisch sind in der Jugendberufshilfe nicht nur die Struktur- und Prozessqualität in den Blick zu nehmen. Es wird eine Diskussion um die Ergebnisqualität benötigt, die sich mit den Merkmalen für eine Arbeitsbefähigung auseinandersetzt. Hierzu zählen zum Beispiel Mobilität, Gesundheitsverhalten oder soziale Kompetenz. Die veranstaltenden Fachverbände werden dieses Thema gemeinsam verfolgen und sich so für die Weiterentwicklung der Qualität in der beruflichen Bildung einsetzen.

Die nächste Fachtagung zu Themen der Jugendberufshilfe / Beruflichen Bildung findet am 19./20. November 2014 in Kassel-Wilhelmshöhe statt. Das Programm können Sie ab Sommer in den Geschäftsstellen der beteiligten Fachverbände anfordern.

Die Folienbeiträge der Referenten finden Sie unter www.bvke.de oder www.erev.de als Download. □

Dr. Björn Hagen
Geschäftsführer, EREV
Flüggestr. 21
30161 Hannover
b.hagen@erev.de



Carola Schaper
Referentin, EREV
Flüggestr. 21
30161 Hannover
c.schaper@erev.de



Berufsintegrierender Masterstudiengang Leitung in der Erziehungshilfe

Auf Initiative des Eylarduswerkes in Bad Bentheim hat die Evangelische Fachhochschule Bochum gemeinsam mit vier Mitgliedseinrichtungen des EREV den Masterstudiengang »Leitung in der Erziehungshilfe« entwickelt.

Im Rahmen eines berufs begleitenden und berufsintegrierenden Studiums wird der Führungskräftenachwuchs in einem Zeitraum von sechs Semestern auf unterschiedliche Leitungsaufgaben in den Hilfen zur Erziehung vorbereitet.

Das Studium stellt dabei eine enge Verzahnung zu den konkreten Aufgaben und Tätigkeiten im Berufsfeld her und setzt auf eine Wechselwirkung zwischen Hochschule und Praxis. Die Module des Studiengangs beinhalten die Bereiche • fachlich-pädagogische Kompetenzen • Konzeptentwicklung • Betriebswirtschaft • Leitungshandeln • Recht • Organisations- und Personalentwicklung • Einrichtungs- und Kooperationsmanagement • Praxisforschung

Voraussetzung ist die Unterstützung des Arbeitgebers und die Bereitschaft des Trägers zur Durchführung entsprechender Projekte in der Einrichtung. Das Angebot richtet sich an (berufserfahrene) Fachkräfte aus den Erziehungshilfen (BA oder Dipl. Abschluss im Sozial- oder Gesundheitswesen), die eine Leitungsfunktion anstreben oder begonnen haben und an Träger, die ihre Fachkräfte gezielt auf Leitungsfunktionen in diesem Feld vorbereiten wollen.

Das Studium beginnt im September 2014 und ist berufs begleitend angelegt - die Tätigkeit sollte mindestens 50 Prozent einer Vollzeitstelle umfassen - und enthält entsprechende Online-Anteile. Die Präsenztage des Studiums sind ausschließlich in Blöcken organisiert. Die Kosten betragen 11.850,-Euro (1.975,-Euro pro Semester).

Für weitergehende Informationen:
Evangelische Fachhochschule R-W-L
Immanuel-Kant-Straße 18-20
44803 Bochum
Telefon: 0234 / 36901 - 213
Email: weiterbildung@efh-bochum.de

Rückschau:

Fachtag Erziehungsstellen 2013: »Rechte, Beschwerden, Partizipation – und was hab' ich davon?« am 18./19. November 2013 in Hannover

Petra Wittschorek, Hannover

Auf unserem Fachtag »Erziehungsstellen« mit dem Titel: »Rechte, Beschwerden, Partizipation – und was hab' ich davon?« wurde den Teilnehmern und Teilnehmerinnen am 18. und 19. November 2013 in Hannover die Gelegenheit gegeben, sich mit den Voraussetzungen und Grundlagen von Partizipation sowie der Umsetzung von Beteiligungsverfahren in Erziehungsstellen fachlich auseinanderzusetzen. Fachkundige Referenten aus einem Landesjugendamt, einem Jugendamt, einer Einrichtung und einer Erziehungsstelle informierten aus ihrer jeweiligen Sicht über Qualitätsmerkmale von Partizipation und gaben erste Diskussionsanstöße für die Teilnehmenden.



Der Fachtag »Erziehungsstellen« schaute auf die Gestaltung von Partizipation und die dafür erforderlichen pädagogischen Handlungskompetenzen, auf die institutionellen Rahmenbedingungen und die Aspekte des neuen Kinderschutzgesetzes. Vertiefend dazu konnten die Teilnehmer mit der Galeriemethode in den Erfahrungsaustausch und in die Diskussion zu gehen. Wie immer hat diesen Fachtag mit 117 Teilnehmenden die EREV-Vorbereitungsgruppe »Fachtag Erziehungsstellen« geplant und durchgeführt.

Brigitte Wagner aus dem Niedersächsischen Landesjugendamt in Hannover moderierte die zweitägige Fachtagung, die durch eine inhaltliche Standortbestimmung der 117 Teilnehmer in Arbeitsgruppen mit dem Titel »Partizipation gelingt, wenn ...« ihren Ausklang fand.

Andreas Gramatke referierte aus der Sicht des Landesjugendamtes Halle zum Thema »Beteiligung von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen der Erziehungshilfe – Rechtliche Orientierung, Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter, Handlungsanregungen, Denkanstöße«. Nach Gramatke setzt die Umsetzung der Beteiligung im Alltag von Jugendhilfeeinrichtungen eine beteiligungsorientierte Haltung einer jeden einzelnen Fachkraft und eine beteiligungsfördernde Organisationskultur voraus. Als wesentliche Bausteine von Beteiligung wurden von ihm vorgestellt:

- kontinuierliche Arbeit an einem vertrauensvollen und wertschätzenden Gruppen- und Einrichtungsklima,
- individuelle und gruppenbezogene Beteiligung in Alltagsfragen,
- Beteiligung bei der Erstellung und Weiterentwicklung von Gruppen- und Einrichtungsregeln,

- Aufbau und Ausgestaltung von gruppenbezogenen und -übergreifenden Beteiligungs-gremien wie Gruppengespräche, Beteiligungsseminare oder Heimrat,
- Beteiligung im Rahmen der Hilfe- und Erziehungsplanung,
- Implementierung eines Beschwerdemanagements,
- Kinderrechte,
- Umsetzung von Beteiligungsprojekten wie beispielsweise bei der Umgestaltung von Innen- und Außenräumen, der Heimzeitung, der Planung von Freizeitaktivitäten,
- offene Zugänge zu Einschätzungen und Bedarfen der Beteiligung durch junge Menschen.

Die Implementierung eines Beschwerdemanagements bildet die Basis für die Möglichkeit der Beteiligung. Die (Weiter-)Entwicklung eines einrichtungsbezogenen Beschwerdemanagements unter Beteiligung der Kinder und Jugendlichen (Anwendungsbereich, Information über Beschwerdemöglichkeiten, Beschwerdeeingang und -bearbeitung, Rückmeldung, Verantwortlichkeiten, zeitliche Fristen, Schnittstellen zur Leitung und den Träger der Einrichtung) und die regelmäßige Überprüfung der Verfahren haben dabei größte Bedeutung.

Weiter sei es notwendig, dass ein einrichtungsbezogener Rechtekatalog unter Beteiligung der Kinder und Jugendlichen als Selbstverpflichtung der Einrichtung und als Information für Kinder und Jugendliche erarbeitet wird. Hinzu kommt, dass alle Mitarbeitenden die Rechte der Kinder und Jugendlichen kennen müssen, um diese darüber zu informieren. Arbeitsmaterialien zum Thema »Kinderrechte« sind von den Einrichtungen bereitzustellen.

Frank Lammerding, Jugendamtsleiter der Stadt Oldenburg, war zum Fachtag eingeladen, um über die »Qualitätsmerkmale für die Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen und ihren Schutz vor Gewalt« zu referieren. Dabei begann er seinen Vortrag mit einer

Definition zu Partizipation, die er bei dem emeritierten Professor Hans Pfaffenberger fand:

»Partizipation meint als Sammelbegriff sehr verschiedene Arten und Formen der Beteiligung, Teilhabe, Teilnahme, Mitwirkung und Mitbestimmung. (...) Sie soll eine Öffnung von Entscheidungsprozessen (...) erreichen.«

Lammerding nennt wesentliche Indikatoren für Einrichtungen, die für eine Teilhabe am Geschehen in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sprechen:

1. Jeder junge Mensch kennt seine Rechte und die jungen Menschen kennen ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten und können diese aktiv ausüben (Transparenz).
2. Im Alltag der Einrichtung gibt es viele Beteiligungsmöglichkeiten. Die Einrichtung entwickelt diese kontinuierlich weiter und dokumentiert diesen Prozess.
3. Die Einrichtung verfügt über passende Beteiligungs- und Mitbestimmungsverfahren. Es gibt verlässliche Orte und Zeiten, an denen Beteiligung und Mitbestimmung ausgeübt werden können.
4. Das Beteiligungskonzept passt zur Einrichtungsphilosophie, zum Leitbild und differenziert zwischen Zielgruppen.
5. Die Umsetzung des Beteiligungskonzeptes (Methoden, Prozesse und Ergebnisse) wird kontinuierlich dokumentiert.

Rainer Kröger, Vorstand im Diakonieverbund Schweicheln e. V., stellte Überlegungen eines Einrichtungsleiters zu Möglichkeiten und Grenzen der Partizipation in Erziehungsstellen an und formulierte, dass es in familienorientierten Betreuungsformen ein strukturelles Dilemma zwischen den Erfordernissen der Organisation und den individuellen Beziehungserfordernissen der professionellen Erziehung gibt. Dennoch braucht Erziehung eine Kultur der Partizipation.

Die Einrichtungskultur ist die Gesamtheit der gewachsenen und durch die aktuelle Situation

beeinflussten Wertvorstellungen und Verhaltensweisen, Überzeugungen und Meinungen sowie Potentiale, Beziehungen und Gegebenheiten innerhalb einer Einrichtung. Erziehungsstellen als Teil einer Einrichtung müssen bei dem Thema »Beteiligung« die Grundhaltungen beziehungsweise die Kultur der Einrichtung in die pädagogische Arbeit der Erziehungsstelle integrieren.



Rainer Kröger stellte Instrumente des Diakonieverbands Schweicheln e. V. vor und bat zunächst darum, die professionellen Grenzen unterhalb der Strafbarkeitsschwelle in der eigenen Organisation zu klären. Weiterhin forderte er, dass sichergestellt sein muss, dass Kinder und Jugendliche eine für sie erkennbare und zugängliche Beschwerdestelle haben. Im Hinblick auf mögliche Übergriffe oder Grenzverletzungen müssen Leitungsverantwortliche gemeinsam mit den Mitarbeitenden eine Handlungsorientierung insbesondere für Verdachtsituationen entwickeln. Die Kinder und Jugendlichen müssen über ihre Rechte informiert werden.

Heike Eckert, Erziehungsstellenmitarbeiterin im Leinerstift e. V. berichtete zunächst von den

Entwicklungen zum Thema »Partizipation« im Leinerstift. Im Rahmen der Qualitätssicherung und den bestehenden rechtlichen Anforderungen an den Träger und die Mitarbeiter entstand zunächst der Arbeitskreis »Partizipation«. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kinder und Jugendliche aus den unterschiedlichen Arbeitsbereichen fanden sich zusammen und entwickelten gemeinsam einen Rechtekatalog, den jedes Kind und jeder Jugendliche bei der Aufnahme bekommt.

Das bedeutet, dass die jungen Menschen nicht nur ihre Rechte auf Beteiligung und Mitbestimmung kennen, sondern auch Namen und Telefonnummern von zuständigen Mitarbeitern außerhalb der Erziehungsstelle oder Wohngruppe erhalten, an die sie sich im Bedarfsfall wenden können. Eckerts Botschaft aus der Praxis: Kinder und Jugendliche, die

die Möglichkeit haben, mit Eltern, Erziehern und Lehrern aktiv an der Gestaltung ihres Lebensumfeldes mitzuwirken, fühlen sich wohler, haben mehr Selbstvertrauen und entwickeln ein stabileres Selbstwirksamkeitskonzept.

Als berufliche Erfahrung beschreibt Heike Eckert, dass neu aufgenommene Erziehungsstellen-Kinder wieder dazugehören wollen. Sie finden sich in der Erziehungsstelle in einem völlig anderen sozialen Gefüge wieder, aber nicht alle ihre bisherigen Erfahrungen müssen schlecht gewesen sein! Es ist daher wichtig, dass auch ihre bisherigen Erfahrungen und Rituale aus der Herkunftsfamilie Beachtung finden und Teil des neuen Alltags werden können.

Um diesen Bedürfnissen gerecht zu werden, hat Heike Eckert gemeinsam mit einer anderen Erziehungsstelle an einer Familienkonferenz-Fortbildung teilgenommen. Es handelt sich hierbei um ein Training, das die Teilnehmerinnen und Teilnehmer befähigen soll, das Zusammenleben so zu gestalten, dass alle Beteiligten mit ihren Bedürfnissen und Wertvorstellungen wahrgenommen und partnerschaftlich in Entscheidungsprozesse eingebunden werden können. In der Erziehungsstelle von Heike Eckert wurde die Form der Familienkonferenz in Anlehnung an Thomas Gordon als Mittel und Weg gewählt, alle Beteiligten in unserem sozialen System zu berücksichtigen. Das schließt auch andere Erziehungsstellen und das Herkunftssystem – soweit möglich – mit ein.

Den Abschluss des Fachtages bildete ein intensiver fachlicher Austausch der Teilnehmenden in Kleingruppen mit einer individuellen Standortbestimmung zum Thema: »Partizipation gelingt, wenn ...«. Die Fortführungen dieses einführenden Satzes können Sie auf der EREV-Homepage unter Download / Skripte 2013 anschauen sowie die Präsentation des Fachtages 2013 dort herunterladen.

Auch in diesem Jahr wird es wieder einen Fachtag »Erziehungsstellen« geben. Der Termin steht bereits fest: 17./18. November 2014 in Hannover.

Die Themen werden derzeit im Vorbereitungskreis »Fachtag Erziehungsstellen« erörtert und festgelegt. Ab dem Sommer 2014 steht Ihnen das fertige Programm für diese Veranstaltung zur Verfügung. Den Teilnehmern der vergangenen beiden Jahren senden wir das Programm unaufgefordert zu. □

Petra Wittschorek
Referentin, EREV
Flüggestr. 21
30161 Hannover
p.wittschorek@erev.de



EREV

FORUM 19-2014

Praxis

**Grau ist alle Theorie –
offene und geschlossene
Hilfekonzepte
jenseits der Extreme**

Programm

07. – 09. Mai 2014
in Erkrnk

Mittwoch, 7. Mai 2014

14.15 Uhr REFERAT UND DISKUSSION

»Immer jünger – immer schlimmer?!«

Kinder- und Jugenddelinquenz in der Entwicklung

Dr. Nadine Bals, Geschäftsführerin Deutsche Vereinigung für Jugendgerichte und Jugendgerichtshilfen (DVJJ), Hannover

16.00 Uhr REFERATE UND DISKUSSION

JH geschlossen weil ... *Prof. Dr. Markus Enser, Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg*

JVA geschlossen, weil ... *Bernd Klippstein, Jugendstaatsanwalt, Freiburg*

KJPP geschlossen, weil ... *Dr. Ludwig Schulze, Kinderpsychiater, Osnabrück*

Donnerstag, 8. Mai 2014

9.15 Uhr REFERAT UND DISKUSSION

Freiheitsentziehende Maßnahmen: Gibt es für sie ein optimales Setting? *Dr. Hanna Permien, Dipl.-Psychologin, ehemals DJJ, München*

14.00 Uhr FÜNF WORKSHOPS – 1. DURCHGANG

Freitag, 9. Mai 2014

9.15 Uhr REFERAT UND DISKUSSION

Mit Risiken im pädagogischen Alltag muss man leben *Prof. Dr. Thomas Klatetzki, Universität Siegen*

Klug entscheiden mit Kopf und Bauch

Johannes Storch, Projektleiter, Institut für Selbstmanagement und Motivation (ISMZ), Zürich

Nähere Informationen finden Sie unter www.erev.de im Menü Fortbildungen, Nr. 19/2014

Rückschau:

EREV-Forum »Sozialraum« vom 27. bis 29. November 2013 in Eisenach: »Mischen« possible!? Inklusion im Sozialraum«

Annette Bremeyer, Hannover

Das EREV-Forum »Sozialraum« setzte in diesem Jahr die Thematik »Inklusion im Sozialraum« fort und ergänzte die Perspektive um das Thema »Positive Pädagogik«, denn die inklusive Beschulung aller Kinder und Jugendlichen in einer Region ist die konsequente Schlussfolgerung, folgt man den Ideen der sozialräumlichen Theorien. Vor diesem Hintergrund standen die Gelingensbedingungen von Lernen im Zentrum des Programms mit den Fragen »Wie sehen gute Lernorte für Kinder und Jugendliche aus?« und »Wie sichern wir Bildung und Teilhabe für alle Kinder angesichts unterschiedlicher Ausgangsbedingungen ab?« Weitere Schwerpunktthemen waren die pädagogische Haltung und die Frage »Fördern wir das Mittelmaß oder finden wir den Schatz der Individualität?« Diese kann beispielsweise an der Evangelischen Schule in Berlin-Mitte gelebt werden, was zwei Schüler eindrücklich in ihrem Workshop darstellten.



Carola Hahne

Nach der Begrüßung durch Carola Hahne, Geschäftsführerin Diakonische Jugend- und Familienhilfe Kästorf GmbH / Stephansstift Evangelische Jugendhilfe Hannover, gestaltete Olaf-Axel Burow, Professor an der Universität Kassel, den Auftakt mit seinem Referat zum Zusammenhang von Lernfreude, Spitzenleistung und Schulglück. Er wies dabei im Kontext der Positiven Pädagogik auf die Notwendigkeit einer Schulentwicklung hin, die die Schülerinnen und Schüler wertschätzt. Historisch beginnend zitierte Burow den ersten Lehrstuhlinhaber der Pädagogik, Ernst Christian Trapp, der schon 1780 in Halle formulierte: »Erziehung ist die Bildung des Menschen zur Glückseligkeit« und führte weiter aus, dass »in dem Maße, in dem die Bildung vereinseitigt wird, die Glückseligkeit verringert wird« (Joachim Heinrich Campe 1832). Demnach zielen gute Schulen und guter Unterricht darauf ab, diese Vereinseitigung zu überwinden, um Lernfreude und Bildungsglück zu ermöglichen. Jedoch liege das Glück als Erziehungsziel seit der Pädagogik im Dornröschenschlaf. Um Glück beim Lernen zu ermöglichen, müssen drei Ziele gleichberechtigt berücksichtigt werden:

- Equity: Chancengerechtigkeit,
- Excellence: anspruchsvolle Leistungen,
- Well-Being: Wohlbefinden.

Olaf-Axel Burow betonte in seinem Referat, dass Menschen dann erfolgreich sind, wenn sie ihr »Element« entdecken konnten. Daher benötigen sie Umgebungen und »kreative Felder«, in denen sie dies entdecken und entwickeln können, denn »Menschen sind nicht glücklich, weil sie erfolgreich sind, sondern erfolgreich, weil sie glücklich sind.« (Sonja Lyubomirsky, University of California)



Matthias von Saldern

Matthias von Saldern, Professor an der Leuphana Universität Lüneburg, stellte in seinem Referat »Haltung ist nicht alles, aber viel: Gelingensbedingungen erfolgreicher Inklusion« heraus, dass die Entwicklung eines inklusiven Klimas und einer inklusiven Infrastruktur im Gemeinwesen die Aufgabe der Kommune beziehungsweise des Landkreises ist. Jedoch muss diese Aufgabe zusammen mit anderen Hilfeangeboten, Regel-einrichtungen, Bildungseinrichtungen, mit der Stadtplanungsentwicklung und dem Wohnungsbau sowie mit den Mitbürgerinnen und Mitbürgern gemeinsam gelöst werden. *Die Änderung der eigenen Haltung erfolge über die Selbstbildung und die Analyse der eigenen Biographie, um das Menschenrecht »Inklusion« zu verwirklichen.*

Zur Frage »Fördern wir das Mittelmaß oder finden wir den Schatz der Individualität?« sammelten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer anschließend in vier Arbeitsgruppen Faktoren, die die Entwicklung einer Haltung bestimmen, die Methoden, die dabei helfen, die Strukturen, in denen dies geschieht, und die Visionen und Ziele, die sich daraus entwickeln.

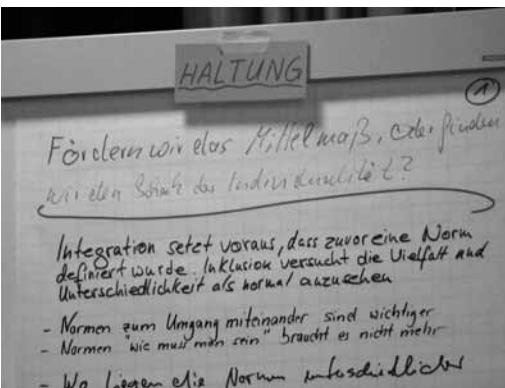
In seinem daran anschließenden Referat »Kommunikation und Networking« beschrieb Detlef

Horn-Wagner die Pfeiler, die Netzwerke gut werden lassen:

- eine gemeinsamen Philosophie,
- ein klar definiertes Ziel, das einerseits herausfordernd, andererseits aber auch so realistisch ist, dass es sich lohnt, ein Risiko einzugehen,
- drei Dinge von besonderer Bedeutung: Vertrauen, Vertrauen, Vertrauen!,
- eine im Voraus sehr klar abgesprochene Vorleistung,
- »Win-Win«-Situation: für alle Beteiligten ist ein akzeptabler Gegenwert garantiert,
- die wesentlichen Dinge sind klar und vor allem unmissverständlich geregelt,
- ein Höchstmaß an Orientierung, (Vertrags-) Sicherheit, Verlässlichkeit und Verbindlichkeit untereinander, nach innen und nach außen,
- jeder und jede kennt seinen/ihren Platz und füllt ihn zusammen mit anderen optimal aus,
- Lernmöglichkeiten für vieles und alle,
- alle Informationen stehen allen ständig und »gepflegt« zur Verfügung,
- auch und gerade die »Chemie« der handelnden Personen stimmt,
- über allem aber steht:
Ein gutes Netz-Werk lebt durch sein Werk, nicht nur durch das Netz!

Ein Novum auf diesem Forum war, dass ein Workshop von einer Schülerin und einem Schüler und einem begleiteten Lehrer durchgeführt wurde. Unter dem Titel »Wenn Schüler Verantwortung übernehmen« stellten sie »ihre« Evangelische Schule Berlin-Mitte (ESBM) vor. Die Evangelische Schule Berlin-Mitte ist eine staatlich anerkannte Grundschule (Klasse eins bis sechs) und existiert seit September 2001. Die Kinder werden in altersgemischten Klassen in den Jahrgangsstufen 1/2/3 und 4/5/6 unterrichtet. Offene Arbeitsphasen (Freiarbeit, Projektarbeit) wechseln mit gebundenen Unterrichtsphasen ab. Kernelemente der ESBM sind: Wochenplanarbeit, projektorientiertes Arbeiten und eine christlich geprägte und demokratische Mitverantwortung am schulischen und außerschulischen Gemeinleben. Als christliche Schule

betrachtet die ESBM es als besonderen Auftrag, eine Gemeinschaft aller – Inklusion – zu pflegen und niemanden auszugrenzen. Das heißt, ein gemeinsames Lernen von Kindern mit besonderen Bedürfnissen zu ermöglichen. Innerhalb der christlichen Glaubensgrundsätze lernen Kinder in dieser Schule, das Anderssein als normal zu erleben. Jedes Kind arbeitet nach seinem individuellen Wochenplan. Jedes Klassenzimmer verfügt über eine vorbereitete Umgebung, die Sinnes- und Lernmaterialien bereithält. Ein Schwerpunkt liegt auf den Materialien Maria Montessoris. So ist es möglich, dass beispielsweise hochbegabte Kinder selbstverständlich neben Kindern mit Down Syndrom arbeiten können. Schule wird dabei als Lebensraum betrachtet.



Die AG »Haltung«

In weiteren Workshops wurden die Konzepte der klassischen Gemeinwesenarbeit in Braunschweig, die gelebte Basisdemokratie des Quartiersmanagement in Bremen-Tenever und Methoden der Organisationsentwicklung vorgestellt.

Das Beispiel einer gelungenen Kooperation von Jugendamt und Schule konnte am Projekt SUSI kennengelernt werden, das Jörg Ratzmann aus Wilhelmshaven vorstellte. Beide Seiten sehen sich auf gleicher Augenhöhe und in einer Verantwortungsgemeinschaft und bilden somit ein funktionierendes Netz für Hilfefälle.

Zum Abschluss des Forums weiteten wir den Blick auf die Meta-Ebene der Wahrnehmung und wurden dabei von Matthias Schenk, künstlerischer Leiter des Erfahrungsfeldes Schloss Freudenberg in Wiesbaden, motiviert. Er überraschte in mehrerer Hinsicht mit seinem Vortrag wie etwa mit spontanen Perspektivänderungen und stetiger Wahrnehmungsschulung und entließ die Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit noch einmal neuen Sichtweisen zum Thema Wahrnehmung des Sozialraums in den Abschluss des Forums.

Der Programmflyer kann ab August 2014 in der Geschäftsstelle angefordert oder unter www.erev.de, Nr. 63/2014 herunter geladen werden. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der vergangenen zwei Jahre wird das Programm zugeschickt. Die Vortragsfolien der Beiträge finden Sie auf der EREV-Homepage unter Download; Skripte 2013. □

Annette Bremeyer
Referentin, EREV
Flüggestr. 21
30161 Hannover
a.bremeyer@erev.de



Rückschau:

EREV-Forum »Schule und Erziehungshilfen«

vom 03. bis 06. Dezember 2013 in Eisenach: »Das Gleiche ist nicht für alle gleich gut«

Annette Bremeyer, Hannover

Gesamtschule, Gemeinschaftsschule, Oberschule, inklusive Schulformen: Dies sind zahlreiche Beispiele in unserer bundesweiten Bildungslandschaft, die das übergeordnete Ziel einer gemeinsamen Beschulung aller haben. Eine Förderung nach dem Gießkannenprinzip birgt jedoch die Gefahr in sich, dass schwache Schülerinnen und Schüler auf der Strecke bleiben. »Das Gleiche ist nicht für alle gleich gut« lautete daher der Titel des EREV-Forums »Schule und Erziehungshilfen« im vergangenen Jahr, das diese Thematik aufgriff und 2013 in Eisenach stattfand.

In bewährter Weise begann das Forum mit dem Markt der Möglichkeiten, auf dem fünf Praxisprojekte in kurzer Form kennengelernt werden konnten. Susanne Schiewe und Gerd Truß-Severing aus der Tagesgruppe der Wilhelm-Busch-Schule in Hagen stellten in ihrem Angebot »Jugendhilfe inklusive« beispielsweise ein Konzept vor, wie Tagesgruppen in Schulen arbeiten können, um Kinder und Jugendliche optimal zu unterstützen, zu begleiten, zu fördern und anzunehmen. Das Konzept wurde in der »Evangelischen Jugendhilfe« 4/2013 von den Referenten dargestellt.

Der Marktstand »Miterziehende Öffentlichkeit am Beispiel des Museums »Bibeldorf Rietberg« wurde von Elisabeth von Lehmden-Biener, Klaus Biener und Eva Fricke betreut. Drei Schüler/innen der Schulstation stellten das Bibeldorf vor und schrieben einen Artikel für diese Fachzeitschrift, der ab Seite 68 zu lesen ist. Weitere Angebote am ersten Tag waren das Konzept der Ita-Wegmann-

Schule, einer heilpädagogischen Waldorfschule mit verschiedenen Förderschwerpunkten (Ingo Nündel), das Thema »Wirkung und Nebenwirkung der Diagnose Autismus-Spektrum-Störung« (Insa Fehr) und »Beobachten, Beschreiben, Bewerten, Begleiten – Verhalten einschätzen und fördern« (Friedrich-Wilhelm Frey).

Der zweite Tag des Forums stand im Zeichen des Titelthemas »Das Gleiche ist nicht für alle gleich gut«, ein Zitat, das von Bernd Ahrbeck stammt, Professor an der Humboldt-Universität Berlin, und das er am Vormittag sowohl als Referat als auch in Arbeitsgruppen vorstellte.



Die Referenten des ersten Tages stellen sich vor

Er beschrieb die Erwartungen an die Inklusion als erheblich, denn noch nie habe eine internationale Menschenrechtskonvention in Deutschland so viel Aufmerksamkeit gefunden und so große Erwartungen genährt wie die Behindertenrechtskonvention. Ahrbeck bezeichnete es als einen folgenschweren Irrtum, davon auszugehen, dass die Qualität der pädagogischen Förderung

sich steigern ließe, indem auf auf das einzelne Kind bezogene Fachlichkeit verzichtet wird. Er sieht die Gefahr, dass Hilfe, die für das einzelne Kind bestimmt ist, mit dem Inklusionskonzept nicht bei dem Kind ankommt und spricht sich dafür aus, die Grenzen einer unbedingten Gemeinsamkeit anzuerkennen und institutionelle Differenzierungen zu ermöglichen.

In den anschließenden Workshops wurden mit den Themen »Geschlechtsspezifische Pädagogik«, »Evangelisches Profil« und »Inklusiver Unterricht mit heterogenen Kindern und Jugendlichen in allgemeinen und Förderschulen« unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt. Letzteres Thema stellte Dirk Reiche vor. Er arbeitet am Regionalen Förderzentrum der Wilhelm-Schade-Schule, Förderschule geistige Entwicklung und Lernen in Hannover. Angesichts der Probleme, die die Entwicklung zur Inklusion mit sich bringt, verfolgt das regionale Konzept das Ziel, Grundschulen und Sekundarschulen auf ihrem Weg zu inklusiven Schulen zu unterstützen und zu begleiten, und bezieht dabei auch das nähere Umfeld mit ein. Dirk Reiche stellte das Konzept zur inklusiven Schulentwicklung von Marianne Wilhelm (2006) vor.

Auf Grund der positiven Rückmeldung 2012 ergänzte Frank Robertz, Institut für Gewaltprävention und angewandte Kriminologie (IGaK) Berlin, seinen Vortrag über Schulgewalt um den Blick auf schulinterne Krisenteams und dem Thema der Amokdrohung.



Unter dem Titel »Mit Teampower und Kompetenz gegen Schulgewalt – Handwerkszeug für Notfälle in der Schule« gestaltete er den Tag. Zum »Notfallkoffer« gehören schulinterne Krisenteams. Diese bestehen aus dem Kernteam, der Gesamtgruppe und externen Experten. Das Kernteam trifft sich regelmäßig und greift für spezielle Aufgaben auf Hilfe externer Fachleute zurück. Die Gesamtgruppe trifft sich halbjährlich oder jährlich und erörtert die Gesamtentwicklung an der Schule und die externen Experten werden situativ in akuten Krisensituationen informiert. Weitere mögliche Aufgaben von Krisenteams sind beispielsweise die Organisation von notfallbezogenen Sonderveranstaltungen, das Erstellen von Kopien der Lage- und Gebäudepläne für Polizei und Rettungskräfte sowie das Vorbereiten von Musterbriefen etwa zur Information der Eltern bei Gewaltvorfällen. Unterlagen zu diesem Themenkomplex können in der EREV-Geschäftsstelle angefordert werden, da sie auf Wunsch von Frank Robertz nicht online gestellt werden sollen.

Zum Abschluss des Forums referierte Stephan Ellinger, Professor an der Universität Würzburg zum Thema »Welche Lehrerpersönlichkeit benötigen unsere Kinder?« und beschrieb »Professionalität« wie folgt:

Wer sich als *professionell arbeitend* bezeichnen will, sollte ...

- eine theoretische und wissenschaftlich fundierte Ausbildung genossen haben,
- über spezifisches Sonderwissen verfügen, das ihn/sie in die Lage versetzt, auftretende Probleme spezialisiert zu lösen,
- allgemein gültige berufsspezifische Normen und Ziele kennen und umsetzen,
- Plattformen und Fortbildungsangebote einschlägiger Berufsverbände und Interessensvertretungen zur eigenen Weiterbildung nutzen.

Wer sich als *professionell pädagogisch handelnd* bezeichnen will, sollte ...

- Unterrichtsinhalte kompetent vermitteln können,
- gut erziehen und zur Selbständigkeit und Mündigkeit begleiten können,
- Partei für seine Edukanden ergreifen und sie in Schwierigkeiten unterstützen,
- sich ganz auf die »Zöglinge« einstellen und in ihre Plausibilitätsstruktur eintauchen.

Annette Bremeyer
Referentin, EREV
Flüggestr. 21
30161 Hannover
a.bremeyer@erev.de



In einer Meta-Analyse, der John Hattie-Studie (2009), wurden dazu mehr als 50.000 Studien und deren Ergebnisse neu berechnet. So ergaben sich 250.000 Datensätze, die über 20 Jahre gesammelt und ausgewertet wurden. Schlüsse aus dieser Meta-Analyse sind, dass Lehrkräfte und deren Unterricht zentrale Ursachen erfolgreichen schulischen Lernens sind, dass Reformen eher im Bereich der Unterrichtsentwicklung denn als Strukturreformen erfolgen sollten und dass systematische Forschung zum Zusammenspiel von Professionswissen und Unterrichtshandeln notwendig ist.

Ellinger mahnte eine bessere Lehrerbildung an und betonte, dass in der Ausbildung der Regelschullehrer stärkeres Gewicht auf die pädagogische Haltung gelegt werden sollte. Vorbild sei hier Skandinavien, wo Lehrerstudenten zu Beginn ein ausführliches Motivationsschreiben mit einem pädagogischen Konzept verfassen müssten. Die Qualifikation für Lehrer ist so wichtig, dass ihr mehr Aufmerksamkeit gegeben werden sollte.

Die EREV-Fachgruppe »Förderschulen« und Annette Bremeyer aus der Geschäftsstelle beginnen demnächst mit den Vorbereitungen.

Der Programmfalter kann ab August 2014 in der Geschäftsstelle angefordert oder unter www.erev.de, Nr. 63/2014 herunter geladen werden. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der vergangenen zwei Jahre wird das Programm zugeschickt. Die Vortragsfolien der Beiträge finden Sie auf der EREV-Homepage unter Download; Skripte 2013. □

Die miterziehende Öffentlichkeit am Beispiel des Museums »Bibeldorf Rietberg«

Paul Kersting, Julian Matschuck, Chantal Schwarze, Rietberg

Wir sind alle Schüler einer Schulstation (SST). Die wird nur von Schülern für emotionale und soziale Entwicklung besucht, die alle im Jugendwerk Rietberg wohnen. Das ist eine Einrichtung für Erziehungshilfe. In der SST sind drei Klassen: Basis-, Aufbau- und Oberklasse. Wir drei gehen in die Oberklasse mit drei anderen Mitschülern. Das Besondere in der O-Klasse ist, dass wir viel in die Öffentlichkeit gehen. Wir nutzen sie als Miterzieherin. Unsere Lehrer und Sozialpädagogen mögen das, weil sie es dann bequem haben, dann erziehen uns nämlich andere.

Foto 1: Unsere Kooperationspartner in Rietberg (Kreis Gütersloh)

Das ist der Stadtplan von Rietberg. Auf den Schildern sind unsere Kooperationspartner. Ein Mann hat mal gesagt, als wir auf der Wahlparty des Bürgermeisters waren: »Mensch, ihr lauft aber auch überall rum«. Und das stimmt! Der größte Ort zum Miterziehen ist ein Museum, es heißt »Bibeldorf Rietberg«. Das ist eine Einrichtung der evangelischen Kirche. Wir gehen vom Jugendwerk aus etwa 15 Minuten zu Fuß dorthin oder fahren mit Rädern oder Rollern.

Foto 2: Luftbild Bibeldorf

Das hier ist das Gelände. Es ist fast 30.000 Quadratmeter groß. Es ist ein riesiges Freilichtmuseum zum Mitmachen. Man kann dort leben und arbeiten wie zur Zeit von Jesus in Israel. Da haben wir einen eigenen Klassenraum und dürfen an alles dran und auch mitarbeiten. Das machen wir schon seit sechs Jahren. Es kommen aber vor allem Schulklassen zu Besuch. Gegründet hat das Museum das Ehepaar Fricke.

Foto 3: Oberklasse

Das ist die Oberklasse unserer SST. In unserer Schulstation ist so der ganz normale Wahnsinn verbreitet: Schüler mit ganz vielen Rausschmissen aus Schulen, Asperger, Schulverweigerer, traurige Jugendliche. Für uns alle ist das Museum Bibeldorf einfach nur cool. Wir kommen raus aus der Schule und wir machen da echte Arbeit und Unterricht.

Foto 4: Unser Klassenraum (Seite 69)

Das ist unser Klassenraum im Museum. Da treffen wir uns zuerst immer für die Arbeitsbesprechung. Frau Fricke oder Herr Fricke kommen und sagen uns, was wir arbeiten können. Das sind immer Angebote, wir entscheiden dann, was wir machen. Im Klassenraum sind auch unsere Sicherheits-



1



2



3



4

5

6

6

schuhe und unsere Arbeitskleidung. Die brauchen wir, wenn wir mit Steinen oder schwerem Holz arbeiten oder mal einen Baum umsagen.

Foto 5: Ägypten (Geschichte)

Im Bibeldorf haben wir zum Beispiel Geschichtsunterricht gemacht. Da gibt es eine Ägyptenabteilung. Weil wir Mitarbeiter sind, dürfen wir auch hinter die Absperrung und ganz nah dran an die teuren Ausstellungsstücke. Das erzieht uns natürlich zur Vorsicht und zu Respekt vor Sachen. Auf dem Bild untersuchen Rabil und Pascal mit einer Taschenlampe die Hieroglyphen auf der Totenmaske von Tutanchamun.

Foto 6: Kornelkirschen pflücken und einmachen

Hauswirtschaft kann man im Bibeldorf auch gut veranstalten. In diesem Jahr gab es viele Kornelkirschen auf dem Gelände. Wir haben gepflückt und eingekocht. Wir mussten den Unterschied zwischen dem Einmachen und Einkochen lernen. Das geht natürlich am besten praktisch. Unsere Gläser verschenken wir zu Weihnachten.

Foto 7: Rosen schneiden

Gartenarbeiten gehören auch mit zum Biounter-

richt im Bibeldorf. Wenn man feinmotorisch nicht so gut drauf ist, dann ist das gar nicht so einfach mit so einer blöden Rosenschere! Einer von uns hatte erst mal einen Rosenstrauch verhunzt, bis es klappte. Aber das ist im Bibeldorf kein Grund zum Aufregen. Fehler gehören dazu. Wenn man so arbeitet, kann es passieren, dass man mal doof angequatscht wird von einer Gruppe, zum Beispiel mit: »Na, du Sklave?« Dann muss man sich ganz schön zusammenreißen! Das erzieht auch!

Foto 8: Kunst im Bibeldorf

Einer von uns hatte die Idee, die Skulpturen aus Altmetall abzuzeichnen, die auf dem Gelände stehen. Der Rietberger Künstler Angelo Monitillo hat sie alle geschweißt, vor allem Tiere. Mit Angelo haben wir auch schon mal im Bibeldorf eigene Figuren zusammengeschweißt. Aus den abgezeichneten Skulpturen haben wir einen Kalender hergestellt.

Foto 9: Bettherstellung (Werken, Technik, Arbeitslehre)

Herr Fricke hat uns mal gefragt, ob wir Lust hätten, ein Bett zu bauen, so wie es vor 2000 Jahren die Schreiner gemacht haben. Ganz ohne Nägel und Schrauben. Das haben wir dann auch gebaut.



7



8



9



9

10



11



12



Das Bett steht heute in einer Wohnung im Bibeldorf und man kann es sich ansehen und sich reinlegen. Die gespannten Seile haben wir auch selber gedreht.

Foto 10: Arbeit an der Ziehbank (Werken)

Für das Bett mussten wir zum Beispiel Holzapfen mit einer Ziehklinge an der Ziehbank herstellen. Das machen Mike und Paul gerade auf diesem Bild. Das macht echt Spaß. Das ist toller Werkunterricht.

Foto 11: Tische bauen (Werken, Technik, Arbeitslehre)

Für das Museum sollten wir Tische herstellen. Wir hatten alte Holzpaletten, die wir auseinandergerungen haben. Als wir die erste Palette auseinandernehmen wollten, rief jemand: »Ej, die nicht! Das sind gute Paletten!« Da haben wir erst mal gelernt, was eine Europalette ist, wie teuer so etwas ist und wie das Tauschsystem weltweit funktioniert.

Foto 12: Steinbohrer bauen

Frau und Herr Fricke haben immer coole Ideen. Wir hatten mal das Angebot, so einen Steinboh-

rer in groß nachzubauen. Da haben zwei Schüler von uns mit unserem Werklehrer sechs Monate lang einmal pro Woche dran gearbeitet. Wir hatten ein Modell als Vorlage. Das haben wir dann im Maßstab 1:6 vergrößert. Das erzieht zum Durchhalten, so eine lange Bauzeit.

Foto 13: Seilerei und Getreidemühlen

Drei von uns machen auch ein Langzeitpraktikum im Bibeldorf. Dann ist man an einem ganzen Tag, nur an einem Vormittag oder an einem Nachmittag im Schuljahr als echter Mitarbeiter im Museumsdorf. Man muss dann zum Beispiel einer kleineren Schülergruppe beibringen, wie man ein Seil dreht oder Getreide mahlt. Dann muss man die Schüler auch mal ermahnen und so sprechen, dass man verstanden wird.

Foto 14: Hubwagenführerschein

Spaß ist total wichtig bei der Arbeit. Hier mussten mal alle aus einer Klasse den Hubwagenführerschein machen. Alle haben den auch bestanden, danach wurde erst mal Spaß mit dem Ding gemacht.

Foto 15: Oberklasse dreht Seil (Verhalten)



13



14

15



16



17



18

Wir probieren die einzelnen Werkstätten im Bibeldorf natürlich auch selber aus. Hier zeigt Chantal ihrer Oberklasse, wie man zusammen ein Seil dreht. Das ist nicht so einfach, lange nebeneinander zu stehen, wenn man zum Beispiel den Nachbarn nicht ab kann. Chantal musste auch immer Feedback zum Verhalten geben und alle so unterstützen, dass das Ziel erreicht wurde.

Foto 16: Blödsinn mit Seil (Spaß)

Klar, dass mit dem Seil hinterher auch wieder Blödsinn gemacht wurde ... Spaß muss sein, auch bei der Arbeit.

Foto 17: Anstrengungsbereitschaft

Das Leben, Lernen und Arbeiten im Bibeldorf tut uns gut, wir fühlen uns dadurch wichtig, weil alles so echt ist. Auf einem Bild sieht man Mike, wie er mit Herrn Fricke zusammen arbeitet. Die Gesichter zeigen, dass beide sich sehr anstrengen.

Foto 18: André mit Bohrmaschine

Auf diesem Bild ist André, der zum ersten Mal im Leben einen Akkuschauber in der Hand hatte. Er nimmt alte Paletten auseinander. Man sieht, wie konzentriert er bei der Sache ist. Das erzieht näm-

lich auch: Der Umgang mit fremden Werkzeugen in einer fremden Werkstatt.

Foto 19: Anstreichen und miese Laune

Es gibt auch Arbeiten, bei denen man dann nach einiger Zeit merkt, dass sie doch nicht so toll sind. Aber wir müssen dann trotzdem durchhalten. Weil Besucher durch das Bibeldorf laufen, ist es auch schlecht mit dem Ausrasten. Das kommt dann gar nicht gut, wenn man dann zum Beispiel flucht oder den Pinsel durch die Gegend schmeißt.

Foto 20: Ein Baby erzieht uns auch

Im Bibeldorf arbeitet zurzeit eine Frau, die immer ihr Baby mitbringt. Das ist toll für alle! Auch die Jungs werden dann ganz anders, dann sprechen die zum Beispiel leiser. Wir waren dabei, als das Baby anfang zu laufen. Oft schläft das Kleine in der Küche, dann müssen wir uns da leise bewegen und Rücksicht nehmen, damit es nicht wach wird. Es erzieht uns auch, und zwar zur Rücksichtnahme! Manchmal schieben wir das Baby auch ´rum, wenn es dann wach wird. Pascal aus unserer Klasse macht das besonders gerne, weil seine Mama gerade schwanger ist.

Foto 21: Frau Löhrmann



19



20



20



21

Ab und zu kommt auch mal eine etwas bekanntere Person im Bibeldorf vorbei. Das hier ist zum Beispiel Frau Löhrmann, die Ministerin für unsere Schulen in NRW. Sie wollte mal das Bibeldorf kennenlernen und wir konnten dabei sein. Das nennt man dann Politikerunterricht.

Haben Sie Interesse?

Martinschule Rietberg-Verl
Lange Straße 173
33397 Rietberg

www.martinschule-rietberg.de
www.bibeldorf.de



□ Haus Hainstein, Dezember 2013: Paul Kersting, Chantal Schwarze und Julian Matschuck halten ihre Brettchen hoch

Nr. 14 /2014

EREV – FREIE SEMINARPLÄTZE – FREIE SEMINARPLÄTZE

Umgang mit Dissoziativen Störungen (Traumafolgestörungen) bei Kindern und Jugendlichen im pädagogischen Alltag

Hinweis: das Seminar findet an einem Wochenende statt.

INHALT UND ZIELSETZUNG Dissoziative Störungen wurden erstmals von Pierre Janet beschrieben und zwar schon parallel zu Freuds Verdrängungsmodell. Es handelt sich um »Abspaltungen« von Wahrnehmungsinhalten, Emotionen, Kognitionen aus dem normalen Empfinden heraus, so dass diese Bereiche nicht mehr oder nur noch eingeschränkt zugänglich sind. Dissoziative Phänomene sind im Zuge des Aufkommens der Traumatherapien wieder bekannt geworden, hier beobachtete man das sogenannte »Numbing«, also Körperdissoziationen (somatoforme Dissoziationen), die es unmöglich machten, dass traumatisierte Menschen ihren Körper adäquat wahrnahmen, psychogene Dissoziationen wie Amnesien, Derealisation/Depersonalisation, Flash-Backs, Absorption usw. Das Seminar bringt Ihnen die Normalität aber auch die Pathologie von Dissoziationen nahe, erklärt verschiedene Diagnosen und vermittelt Methoden und Techniken, wie Sie Menschen helfen können, aus dissoziativen Zuständen wieder herauszukommen. Sie erfahren, welche Methoden hilfreich sind, um das Auftreten dissoziativer Zustände zu verringern und welche Parallelen zwischen Dissoziation und Trance bestehen beziehungsweise warum die Hypnose eines der wichtigsten Behandlungsmethoden für diese Zustände darstellt.

Methodik	Referate, Kleingruppenarbeit, Übungen zu Methoden und Techniken. Bitte bringen Sie Neugier mit und die Bereitschaft Methoden einzuüben.
Zielgruppe	Das Seminar richtet sich an alle Interessierte, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, die Dissoziative Störungen zeigen. Teilnehmerzahl: 18
Leitung	Peter-Uwe Hesse, Ballenstedt
Termin/Ort	11. – 13.04.2014 in Eisenach
Teilnehmerbeitrag	299,- € für Mitglieder / 339,- € für Nichtmitglieder inkl. Unterkunft und Verpflegung

Rezension

Fieseler/Schleicher/Wabnitz (Hrsg.), Kinder- und Jugendhilferecht

Gemeinschaftskommentar zum SGB VIII (GK-SGB VIII), Verlag Wolters Kluwer Deutschland, Loseblattwerke, 3 Ordner, z. Zt. ca. 3500 Seiten, EUR 103,00

ISBN 978-3-472-03165-9, 53. Aktualisierungslieferung, Stand Dezember 2013

M. Karl-Heinz Lehmann, Burgdorf

Ein Kommentar zum Kinder- und Jugendhilferecht in der Pubertät

Der Kommentar, im Jahre 1998 geboren, ist nicht etwa »in die Jahre gekommen,« das heißt veraltet, nein: er steckt im Alter von 15 Jahren mitten in der Pubertät. Mit einer gewissen Launenhaftigkeit beharrt er nämlich in seiner zweiten Trotzphase darauf, beides sein zu wollen: Eine wichtige Hilfe für die Praxis und gleichzeitig eine Stütze der Wissenschaft. Und er will Verantwortung übernehmen und sich einmischen. Ob er das im Erwachsenenalter dann weiter durchhalten kann?

Die Antwort bedarf zunächst einer Bestandsaufnahme: Wie setzt gegenwärtig der junge Kommentar seine Anliegen um? Zunächst orientiert er sich an seiner Aufgabe: Er erläutert die Bestimmungen des Sozialgesetzbuches VIII. Das ist für Erzieher, Sozialarbeiterinnen, Sozialpädagogen, Heilpädagoginnen und andere in der Kinder- und Jugendarbeit Aktive das Wichtigste. Diese Gesetzesanwender wünschen sich für ihre Arbeit (a) Erklärungen in einer für juristische Laien verständlichen Sprache und (b) auch die deutliche Abgrenzung zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Dieser Befund liegt auf der Hand; er ergibt sich aber auch aus vielen Gesprächen und Beiträgen während der Leitung zahlreicher Fortbildungen dieser Praktiker durch den Rezensenten.

Zu a)

Sprachlich bildet der Kommentar keine Hürden; er hilft bei der Erläuterung der Gesetzestexte

und sich daraus ergebenden weiterführenden Begriffen wirklich. Stellvertretend für die meisten Erläuterungen belegen das die Ausführungen über die Garantienstellung (siehe im Kommentar § 1 Randziffer 18 c ff.). Nebenbei: Mindestens seit der Ergänzungslieferung vom August 2002 schleppt sich in der Randziffer 18 d das Landgericht *Oldenburg* durch den Kommentar, tatsächlich ist aber das Landgericht *Osnabrück* für den Freispruch verantwortlich.

Angesichts der 22 BearbeiterInnen (die Herausgeber mitgezählt) ist es natürlich, dass die Gesetzestexte auch mit unterschiedlicher Gewichtung interpretiert werden, zumal manche Vorschriften in besonderer Weise zur Darstellung geeignet sind. So stehen zum Beispiel solche Erläuterungen wie die zur Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche (§ 35a SGB VIII) sowie zur Mitwirkung und zum Hilfeplan (§ 36 SGB VIII) vor allem für diese Stärken des Kommentars.

Der Erläuterung einer Vorschrift folgen regelmäßig eine ausführliche Rechtsprechungsübersicht (von großem Nutzen für die Praxis) sowie ein sehr umfangreiches Literaturverzeichnis (eher von wissenschaftlichem Interesse). Beides sind einzigartige Fundgruben, die diesen Kommentar vor Mitbewerbern auszeichnen, aber auch wegen der unterschiedlichen Zielgruppeninteressen belasten. Außerdem ergänzen Übersichten (siehe die Ausführungen zum Datenschutz) solche Vorschriften, deren Inhalt gleichzeitig anschaulich vermittelt werden kann.

Zu b):

Die VerfasserInnen erheben den Anspruch, praxisnah und kritisch zu kommentieren. Die Nutzer sollen mit Argumentationshilfen für eine offene Jugendarbeit ausgestattet werden. Diese Bemühungen bündelt der Kommentar vielfach auch unter dem Begriff »Einmischungsauftrag«. Zwar verweist das an sich ausgezeichnete Stichwortverzeichnis unter »Einmischungsauftrag« gegenwärtig versehentlich nur auf eine einzige Fundstelle; bei der nächsten Überarbeitung des Verzeichnisses wird aber auf alle einschlägigen Ausführungen zuverlässig hingewiesen (Quelle dieser Information sind nicht »gut unterrichtete Kreise«, sondern es ist der Bearbeiter des Verzeichnisses selbst).

Tatsächlich nimmt der Kommentar unter seinen ernstzunehmenden Mitbewerbern eine Sonderstellung ein, weil er § 1 Abs. 1 SGB VIII, wonach jeder junge Mensch ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit hat, als eine Norm wertet, die subjektiv-rechtliche Ansprüche auf Förderung und Erziehung auslösen kann. Mit der ausführlichen Darlegung dieses Standpunktes in § 1 SGB VIII setzen sich die Autoren anderer Kommentare leider überhaupt nicht oder nur quasi nebenbei (siehe Wiesner, § 1 Rz 11) auseinander. Das Eintreten für die Aufnahme spezieller Kinderrechte im Grundgesetz, für die Einführung einer Kindergartenpflicht, für die Forderung eines Verfahrensbeistandes auch schon im Jugendamtsverfahren und eben für die Durchsetzung des Einmischungsauftrags spiegelt eine Haltung, die den Status Quo überwinden möchte. Den »Einmischungsauftrag« leiten die VerfasserInnen insbesondere aus § 1 Abs. 3 Ziff. 4 SGB VIII ab; angesichts des Frontverlaufs ist es aber müßig, die überwiegende Ignoranz anderer Autoren gegenüber der eigenen Haltung zu beklagen. Stattdessen sollte den Nutzern reiner Wein eingeschenkt und in der rechtspolitischen Debatte Anspruch und Wirklichkeit im Kommentar durch Rubriken getrennt werden, um der rechtlich eher

unerfahrenen Praxis die Einordnung des Stoffes so zu erleichtern.

Auf dem Weg in die Zukunft ist dem Kommentar dringend zu empfehlen, durch eine Innenrevision eine Zielgruppendifkussion zu führen: Diener zweier Herren (Wissenschaft und Praxis) sein zu wollen, mag noch hingehen, aber es wirklich zu sein, muss scheitern. Angesichts der Ausrichtung aufs Einmischen ist es doch unübersehbar die Praxis, die diesen Weg gehen könnte. Also warum zögern und den der Wissenschaft geopfert Ballast abwerfen und vor allem auch die Vorschriften, die besonders praxisrelevant sind, unter Beteiligung von Praktikern zu kommentieren (zum Beispiel § 8a SGB VIII). Hinwenden zur Praxis bedeutet auch, diese zu unterstützen und Orientierungshilfen dort zu geben, wo es der Praxis auf den Nägeln brennt. Beispiel: Entwicklungsberichte trotz Hilfeplangespräch – in der Bundesrepublik gibt es die unterschiedlichsten Modelle. Ganze Regionen verzichten auf solche Berichte, manche Jugendämter drohen mehr oder weniger versteckt mit Belegungssperre, wenn sie nicht geliefert werden. Die Praxis möchte wissen, was da rechts ist und sich im Übrigen im Kommentar auch schnell orientieren können. Da schrecken aber Ausführungen wie die Folgenden (siehe § 61 SGB VIII, Randziffer 110) – aus dem Kommentar in voller Länge wiedergegebenen – ab: *»Dennoch bleibt es ein Vexierspiel, den »Leiter der ersuchten Stelle« in der Behördenhierarchie zu finden. Obwohl sich das Amtshilfeersuchen an eine Behörde richtet (§ 3 SGB X), ist der Behördenleiter nicht gemeint, da der Gesetzgeber ihn sonst ausdrücklich so bezeichnet hätte, wie der Vergleich mit § 72 Abs. 2 Satz SGB X ergibt. Auch der Leiter der Behörde, die für den Leistungsträger als den Normadressaten des § 35 SGB I handelt, ist nicht gemeint, da dies für die Jugendhilfe ebenfalls der Landrat oder Oberbürgermeister ist. Auszuscheiden ist auch der Leiter der speichernden Stelle i. S. v. § 67 Abs. 9 SGB X, da diese Organisationseinheit zu klein ist (vgl. Rz 42), um dem Zweck des § 68*

Abs. 2 SGB X zu genügen. Dieser besteht darin, dass die schwierigen Fragen bei der Anwendung des § 68 Abs. 1 SGB X (u. a. die Beurteilung der schutzwürdigen Interessen) zentral und mit besonderer Verantwortlichkeit entschieden werden. Aus diesem Grund scheidet auch der Leiter der übermittelnden Stelle i. S. v. § 67 d Abs. 2 Satz 1 SGB X aus (so auch Kraher, 1996, S. 81), da die übermittelnde Stelle die speichernde Stelle i. S. v. § 67 Abs. 9 SGB X ist. Gemeint ist wohl der Leiter der SGB-Stelle i. S. v. § 67 Abs. 1 Satz 1 SGB X (vgl. Rz. 7), also für die Jugendhilfe der Jugendamtsleiter.

Prof. M. Karl-Heinz Lehmann
Am Försterberg 28
31303 Burgdorf,
Lehmann-Burgdorf@gmx.de



Solche eher sinnlose Erläuterungswut ist natürlich selten. Sie zu erwähnen soll aber den Weckruf zur Entrümpelung untermauern und auch Herausgeber und Verlag erinnern, dass letztlich sie die Verantwortung für die Darstellung des Gesamtwerkes tragen.

Für die weitere Entwicklung vom Teenager zum Erwachsenen ist dem Kommentar und den Nutzern zu wünschen, dass er seine Forderung nach einer einmischenden, offensiven Jugendarbeit nicht aufgibt und sich weiter an Heinrich Böll hält, der meinte, »Einmischung ist die einzige Möglichkeit realistisch zu bleiben.«

Um aber die Empfehlungen und guten Wünsche auf diesem Weg umsetzen zu können, braucht der Kommentar Nutzer, die seinen Ansatz unterstützen, die ihm gewogen bleiben und solche, die neu dazu kommen. Dann kann der Kommentar gut gerüstet in die Zukunft blicken.

Der Verlag ist entschlossen, dazu tatkräftig Hilfe zu leisten: Er stattet künftig die Abonnenten des Kommentars mit der kostenfreien Nutzung des Loseblattwerkes auch als Online-Datenbank aus. Sie erhalten so über JURION den Zugriff auf die relevanten zitierten Rechtsnormen und Gerichtsentscheidungen des Kommentars und erschließen sich damit zeitsparend und effektiv Rechtsinformationen auf dem neuesten Stand. □

Hinweise

Diakonie Deutschland:

**Ulrich Lilie wird voraussichtlich neuer
Präsident**

Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland hat im Dezember 2013 der Berufung von Pfarrer Ulrich Lilie zum neuen Präsidenten der Diakonie Deutschland zugestimmt. Lilie wurde im November vom Aufsichtsrat des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung berufen. Das Berufungsverfahren ist erst abgeschlossen, wenn die Mitglieder der Konferenz Diakonie und Entwicklung am 28. März 2014 die Berufung bestätigen. Der 56-jährige Lilie ist seit Ende 2010 theologischer Vorstand der Graf-Recke-Stiftung in Düsseldorf, eine der ältesten diakonischen Einrichtungen Deutschlands mit 1.500 Mitarbeitenden. Zuvor war er Stadtsuperintendent des Kirchenkreises Düsseldorf. Lilie studierte Theologie in Bonn, Göttingen und Hamburg und war Pfarrer der Evangelischen Friedens-Kirchengemeinde Düsseldorf.

Er absolvierte verschiedene Fort- und Weiterbildungen, unter anderem in Gestaltseelsorge, Medizinethik sowie Führung. Lilie ist verheiratet und hat vier Kinder im Alter von 14 bis 20 Jahren. Pfarrer Ulrich Lilie folgt auf Oberkirchenrat Johannes Stockmeier, der nach dreieinhalbjähriger Amtszeit im Mai 2014 in den Ruhestand gehen wird. Lilie wird zudem stellvertretender Vorstandsvorsitzender des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung.

Diakonie stellt Migrationsarbeit vor

Die Diakonie gibt mit einem Adressverzeichnis der Migrationsfachdienste einen Einblick in diese Arbeit. Die neue Broschüre »Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft – Migrationsfachdienste mit Adressenverzeichnis« erschien Anfang des Jahres und stellt die Beratungsangebote

der Diakonie vor. Das Adressverzeichnis listet die verschiedenen Beratungsstellen im Bereich Migration und Flucht mit ihren Arbeitsschwerpunkten, Unterstützungsangeboten und Kontaktdaten auf. Zudem gibt die Diakonie Einblicke in die tägliche Arbeit. In der Broschüre finden sich außerdem Geschichten aus dem Praxisalltag der Migrationsberatungsstellen – von der Beratung in der Abschiebungshaft in Ingelheim oder von der vielfach ausgezeichneten Arbeit der Berliner Stadtteilmütter. Die Diakonie berät und betreut Migrantinnen und Migranten bundesweit in fast 600 Einrichtungen. Es gibt Angebote für Jugendliche, Erwachsene und Familien, Beratung für Neuzugewanderte ebenso wie für Menschen, die schon seit Generationen in Deutschland leben. Flüchtlinge – insbesondere Flüchtlingsfrauen und -kinder, auch unbegleitete minderjährige Flüchtlinge – werden ebenso beraten wie Spätaussiedler und Aus- und Weiterwandernde. Die Migrationsdienste stehen in allen Fragen der Aufnahme, des Aufenthaltes und der Ausreise oder Weiterwanderung zur Seite, sie fördern die Teilhabe der Migranten an der Gesellschaft und wirken Diskriminierungen entgegen. Sie konzentrieren ihre Hilfsangebote auf die Durchsetzung von Rechten – aufenthaltsbezogene, aber auch soziale Rechte. Grundlage der Arbeit der diakonischen Migrationsdienste ist das christliche Menschenbild und eine inklusive Gesellschaft, in der Chancengleichheit und Partizipation aller angestrebt wird.

Die 102-seitige Broschüre kann heruntergeladen werden unter http://www.diakonie.de/media/Broschuere_Migration.pdf. □

(ab)