



Fachverband
für Soziale Arbeit,
Strafrecht und
Kriminalpolitik

Bewährt sich die Privatisierung in der Bewährungshilfe? - aus der Sicht der kritischen Praxis in Baden-Württemberg, 12. Mai 2009 in Frankfurt / Main, Gewerkschaftshaus
Vortrag: **Werner Butz**



Sehr geehrter Herr Prof. Kerner,
meine sehr geehrten Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

mein Name ist Werner Butz. Ich bin seit 1978 Bewährungshelfer und war bis zur Überlassung meines Arbeitsergebnisses an die Neustart gGmbH, Bewährungshelfer beim Landgericht Waldshut-Tiengen. Zuletzt war ich dort Geschäftsführender Bewährungshelfer. Derzeit bin ich auch noch Personalratsvorsitzender bei der Einrichtung Freiburg. Von der DBH bin ich gebeten worden zu referieren zum Thema: Wie sieht die kritische Praxis die Situation in BAWÜ?

Im letzten Monat hat die Landesarbeitsgemeinschaft der Bewährungshelfer bei allen Sozialarbeitern eine Umfrage zur Situation nach der Privatisierung gemacht. Es gab einen beachtlichen Rücklauf von rund 50 %. Zu zwei zentralen Fragen, nämlich wie sich die Bedingungen für die Sozialarbeit und die Arbeitsbedingungen insgesamt entwickelt haben, haben 94 bzw. 91 % diese als negativ bezeichnet. Es gibt also eine sehr beachtliche Zahl von Kolleginnen und Kollegen, die der kritischen Praxis zuzurechnen sind. Nach Angaben der LAG sollen die weiteren Ergebnisse demnächst veröffentlicht werden.

Nach 2 Jahren Pilotprojekt und annähernd zweieinhalb Jahren Regelbetrieb bin ich der Meinung, dass sich das Modell Bewährungs- und Gerichtshilfe in privater Trägerschaft nicht bewährt hat. Ich glaube auch nicht, dass sich in Zukunft hier eine Verbesserung gegenüber der Arbeit im staatlichen System ergeben wird. Dass andere Bundesländer Reformen im staatlichen Bereich gemacht haben, oder noch dabei sind dies zu tun und auch weiter in diesen Bereich investieren, unterstreicht meine These.

Es gibt natürlich eine Vielzahl von Gründen warum ich zu dieser Einschätzung komme. Ich werde sie im Verlauf meines Referats anführen, wobei ich bei der vorgegebenen knappen Zeit manche Bereiche nur streifen, auf manches gar nicht eingehen kann - es gibt hier ja die Möglichkeit, am Nachmittag im Praxisforum differenzierter die Dinge anzusprechen.

Ein ganz wesentlicher Grund für die kritische Distanz vieler Kollegen dem jetzigen Modell gegenüber, liegt auch in der Entstehungsgeschichte und der Art und Weise wie die Privatisierung Hals über Kopf eingeführt wurde .

Hierzu ist ein kurzer Rückblick auf die Zeit vor der Privatisierung notwendig.

Im Ministerium und später auch in den dann zuständigen Oberlandesgerichten hat man sich lange Zeit nur mit der Verwaltung der BWH beschäftigt, einen Ansprechpartner für fachliche Fragen gab es im Ministerium nicht.

Die Arbeit für uns wurde dort mit Bruchteilen von Arbeitskraftanteilen nebenher gemacht.

Vorschläge zu einer Strukturreform der Bewährungshilfe zur Einführung einheitlicher Handlungsrichtlinien kamen stets aus der Praxis und haben schließlich dazu geführt - nachdem bundesweit Reformen angestoßen wurden -, dass das JM BW im Jahre 2002 fünf Arbeitsgruppen zu einer Strukturreform der BWH und GH eingerichtet hatte. Dabei hatte eine Arbeitsgruppe, die mit Praktikern aus der Sozialarbeit mit Richtern und Staatsanwälten und mit Vertretern des Ministeriums besetzt war, den Auftrag zu prüfen, ob und ggf. wie eine Privatisierung sinnvoll sein kann. Ohne hier das Ergebnis dieser und der anderen Arbeitsgruppen abzuwarten, beschloss das Kabinett im April 2003 überraschend die Privatisierung von BWH und GH gegen den fachlichen Rat der Berufsverbände und Gewerkschaften und des größten Teils der Kolleginnen und Kollegen.

Die Begründung, die uns dafür gegeben wurde, war in erster Linie, dass das Land eigentlich pleite sei und sparen müsse, es war von einer Effizienzrendite von 10-15 % die Rede, wobei man ja gar nicht genau wusste, was die Bewährungshilfe bis zu diesem Zeitpunkt kostete.

Außerdem war von einer Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen und einer verbesserten Arbeitsqualität durch aus derselben Profession kommende Fachleute die Rede.

Hintergrund war aber damals auch die Verwaltungs- und Justizreform in BW bei der die damalige FDP- Justizministerin mit dem vorgesehenen Abbau von fast 300 Beamtenstellen beim Ministerpräsident punkten konnte.

Immerhin hatte das JM zugesichert, das vorgesehene zweijährige Pilotprojekt in den LG-Bezirken Stuttgart und Tübingen wissenschaftlich begleiten zu lassen. Davon war dann aber bald nichts mehr zu hören, da man ja die flächendeckende Privatisierung bereits beschlossen hatte und ein Gutachten von Wissenschaftlern, das evtl. zum Ergebnis kommen würde, dass im staatlichen Bereich bessere Arbeit geleistet wurde, wäre nur störend gewesen.

Eine ganz wesentliche Ursache für die momentan schlechte Stimmung in der Kollegenschaft, für die Unzufriedenheit, die Resignation, für einen hohen Krankenstand und zunehmende Frühpensionierungen liegt sicherlich auch darin, dass man sich vom Dienstherrn, also dem JM im Stich gelassen fühlte, nachdem die bisherige Arbeitsqualität angezweifelt und die Lebensleistung vieler Kolleginnen und Kollegen für unsere Gesellschaft in ihrer Arbeit mit Straffälligen schlecht gemacht und herabgewürdigt wurde.

Und das von einem Dienstherrn, der ja in der Vergangenheit schließlich alleine verantwortlich für die Durchführung der BWH und GH war.

Es war plötzlich nicht mehr die Rede davon, dass Resozialisierung eine Kernaufgabe der Justiz ist, dass hoheitliche Aspekte bei unserer Arbeit durchaus eine Rolle spielen, dass auch Aufsicht und daraus resultierend, Kontrolle nach den Vorgaben des § 56 StGB Aufgabe des Bewährungshelfers sind, dass die Gerichtshilfe Ermittlungen für die StA und das Gericht durchführt, von den weitergehenden Vorschriften und Weisungen im Führungsaufsichtsverfahren ganz abgesehen.

Der Justizminister bezeichnete Bewährungshilfe in einem Interview der Stuttgarter Zeitung als „Hilfe von Mensch zu Mensch auf Augenhöhe“. Und weiter - ich zitiere: „Unser bisheriges System ist vor allem dadurch geprägt, dass an jedem LG ein versprengtes Häuflein Bewährungshelfer sitzt. Diese sausen in der Gegend herum, klagen über ihre hohen Fallzahlen und werden von den Juristen nicht immer verstanden“.

Noch im letzten Neustart-Report vom März 2009 sprach der ranghöchste Beamte im Ministerium und der für die Umsetzung der Privatisierung verantwortliche Projektleiter davon, dass - ich zitiere: „über Jahrzehnte ohne wirksame Fachaufsicht ersessene Freiräume wurden mit teilweiser Unterstützung von Interessenvertretungen auf bisweilen grenzwertige Weise verteidigt.“ Auch hier wieder die Unterstellung, dass keine Qualitätsarbeit geleistet worden ist, ganz abgesehen, von der Unterstellung, dass die jeweiligen Präsidenten der Landgerichte und Referenten für Bewährungshilfe, die Richter, sowie die Leitenden Oberstaatsanwälte ihrer Aufsichtspflicht nicht oder nur ungenügend nachgekommen wären.

Von daher war es kein Wunder, dass auch die Fachlichkeit unserer in den vergangenen Jahren geleisteten Arbeit von der Geschäftsführung der Firma Neustart bezweifelt und teilweise diskreditiert wurde. Lassen Sie mich hier den Geschäftsführer Zwinger zitieren, der in seinem Abschlußbericht zum Pilotprojekt in diesem Zusammenhang schrieb: „Noch überraschender war allerdings, dass eine große Zahl der Sozialarbeiter die fachlichen Entwicklungen der Sozialarbeit, die sich in der Entwicklung von der Klientenemphatie zum ziel- und lösungsorientierten Arbeiten manifestieren, nicht kannte, geschweige denn verinnerlicht hatte“.

Ein offener Brief, den ich darauf hin in dem dafür vorgesehenen Forum an ihn gerichtet hatte mit der Fragestellung, wer denn jetzt sagt, welches Handlungskonzept in der sozialen Einzelfallhilfe das Richtige ist, wo denn steht, dass das humanistische Konzept, die Klientenzentrierte Gesprächsführung nicht mehr zeitgemäß ist, obwohl immer noch in den Vorlesungsverzeichnissen der Ausbildungsstellen zu finden, wurde bis heute nicht beantwortet. Im übrigen kennen auch wir Sozialarbeiter in BaWü, den jetzt gerade aktuellen Trend zu lösungs- und zielorientierter Beratung.

An anderer Stelle mussten wir in einer großen Regionalzeitung lesen, dass ein Einrichtungsleiter den Zustand der Bewährungshilfe vor 2007 als „schlichtweg verheerend“

bezeichnete. Erst nach massivem Protest der Kollegen und von Richterseite erklärte er, dass er falsch zitiert worden sei. Eine Richtigstellung in der Zeitung ist aber nie erfolgt. Dies alles hat sehr viel zur schlechten Stimmung beigetragen.

Für das am 1. Januar 2005 gestartete zweijährige Pilotprojekt hatte die Firma Neustart in einem sehr ambitionierten Businessplan Projektziele vorgegeben, die zu einem großen Teil innerhalb der zwei Jahre nicht erreicht wurden und auch bis heute in vielen Bereichen nicht erreicht sind.

Der damalige Projektleiter und heutige Geschäftsführer Sozialarbeit Herr Zwinger, räumte denn auch in seinem Abschlussbericht, der erst im letzten Jahr vorgelegt wurde, selbst ein, dass wesentliche Projektziele nicht erreicht wurden.

Zum ganz wesentlichen Bereich der *Fallbelastung* hat er festgestellt, dass die Absenkung von 5162 Probanden am Stichtag auf vorgesehene 3870 deutlich verfehlt wurde, weil sich zum Projektabschluss eine Gesamtzahl von 5249 ergab, also sogar ein geringer Anstieg. Bis heute steigen die Fallzahlen weiter an, die vorgesehen Instrumente zur Absenkung sind wirkungslos.

Die vorgesehenen zusätzlichen neuen Stellen kompensieren im Wesentlichen frühere Stellenabzüge von Mitarbeitern, die in Führungspositionen gewechselt sind und sind auch für neue Aufgaben, wie die umfangreiche Entlassungsvorbereitung, vorgesehen. Unter dem Strich bleibt wenig übrig.

Die Fallzahlreduzierung wollte man in erster Linie durch das sogenannte Aktenscreening und durch den Einsatz von Ehrenamtlichen Bewährungshelfern erreichen.

Das Aktenscreening bedeutet, dass man bei Erreichung des Betreuungszieles bzw. wenn Betreuungsziele nicht erreichbar sind, eine unverzügliche Aufhebung der Unterstellung anregt. Hier kam es und kommt es bis heute zu einer sehr unterschiedlichen Akzeptanz durch die Mitarbeiter und durch die Gerichte, die diesen Anregungen nicht in der von Neustart erhofften Weise entsprechen.

Bei Ablehnung dieses Vorschlages oder bei Nichtreaktion der Gerichte wird nach den Vorgaben des Qualitätshandbuches – auf dieses QHB komme ich noch zu sprechen - die Betreuung eingestellt, der Proband in die so genannte Betreuungsstufe 5 eingeteilt, was bedeutet, dass man nur noch auf Berichts-anforderung des Gerichts tätig wird oder wenn vom Probanden konkrete Hilfe eingefordert wird. Diese Regelung wird von weiten Teilen der Richterschaft mit großer Skepsis gesehen und hat u.a. einen Präsidenten eines Landgerichts in einem Brief an NEUSTART feststellen lassen, dass dieses Vorgehen mit der gesetzlichen Vorgabe nicht vereinbar erscheint.

Ähnlich problematisch ist die Vorgabe bei der zur Zeit laufenden Aktenüberprüfung, wo als untere Qualitätsgrenze 74% der Probanden in Stufe 4 und 5 eingeteilt sein können. In diesen

Stufen findet wenig oder gar keine Betreuung statt, was m.E. mit den Intentionen der Gerichte sicher nicht in Einklang zu bringen ist. Auf dieses Problem, das den Gesamtkomplex des Betreuungsstufenmodells betrifft, kann sicher am Nachmittag im Praxisforum noch näher eingegangen werden. Es stellt sich auf jeden Fall immer mehr heraus, dass das Betreuungsstufenmodell nicht in erster Linie ein Qualitätsmerkmal, sondern ein Fallauslastungssteuerungsinstrument ist. *Nach meinen letzten Informationen soll dieses Modell in Österreich nun doch nicht eingeführt werden.*

Zum zweiten Instrument der Fallzahlreduzierung:

Ehrenamtliche Bewährungshelfer konnten bis heute nicht in der vorgesehenen Zahl gewonnen werden – es sind jetzt ca. 250 EABWH zertifiziert, in der tatsächlichen Fallarbeit sollen nur ca. 160 eingesetzt sein. Wenn man den Arbeitseinsatz der ca. 17 Teamleiter für Ehrenamtliche BWH dem gegenüberstellt, hat es hier überhaupt keine Entlastung für die Hauptamtlichen gegeben. Das Modell eines voll verantwortlichen, dem Hauptamtlichen gleichgestellten EABWH ist unter Fachleuten umstritten, es führt m.E. letztendlich zu einer Entprofessionalisierung der Bewährungshilfe. Das frühere Modell des Ehrenamtlichen Helfers war ausreichend und wäre ausbaufähig gewesen.

Eine wesentliche Neuerung war die Adaption der in Österreich eingeführten, von Neustart selbst entwickelten elektronischen *Klientendokumentation, Klido*, die nach der landesweiten Übertragung schon zweimal neu gefasst wurde und jetzt als Klido 3 den meisten Kollegen das Gefühl vermittelt, die Arbeit am PC ist Hauptbestandteil unserer Arbeit geworden. Dagegen gab es, wie Herr Zwinger in seinem Abschlussbericht feststellte, heftigen Widerstand vieler Mitarbeiter. Neben der sehr zeitaufwendigen Dokumentationsarbeit mit einem von Fachleuten als unkomfortabel, weil langsam und umständlich, und wegen der kleinen Schrift in Arial 8 auch als augenschädlich bezeichnetem Programm gibt es bis heute viele Bedenken, dass mit der vorgesehenen umfangreichen Datensammlung gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen verstoßen wird. Eine unbestimmte Anzahl von Mitarbeitern von Stuttgart bis Wien hat hier unbeschränkte Einsichtsmöglichkeit, so dass viele Kollegen der Meinung sind, dass sie sich durch die Eingabe, nach § 203 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen) strafbar machen würden. Die Klido wird bis heute von einigen Mitarbeitern nicht oder nur sehr unvollständig ausgefüllt.

Diese Klido dient u.a. auch den Vorgesetzten als Grundlage für die Fachaufsicht.

Jederzeit Zugriff auf die Klido des einzelnen Mitarbeiters hat der Abteilungsleiter; die Führungskräfte der so genannten ersten Delegationsebene also EL und Zentralbereichsleiter kündigen einen Zugriff vorher an. Dies soll dann auch jeweils im System dokumentiert werden, damit der Mitarbeiter weiß, auf welche Akte zugegriffen wurde.

Man hat hier aber auch erfahren müssen, dass Anspruch und Wirklichkeit bei Neustart manchmal doch deutlich auseinandergehen. Bei Überprüfungen von mehreren

Elektronischen Akten durch einen Einrichtungsleiter wurde er anschließend von Mitarbeitern gefragt, warum dies im System nicht dokumentiert wurde. Darauf hat er erklärt, dass er von einem Kollegen einen Trick gezeigt bekam, wie man, um Zeit zu sparen, auch auf andere Weise als eigentlich vorgesehen, Zugriff auf den Verlauf und die Situationsanalyse bekommen kann.

Die Arbeit mit der Klido bestimmt, wie bereits erwähnt, in wesentlichen Teilen unsere tägliche Arbeit. Ich möchte mir dazu weitere eigene Äußerungen ersparen und zitiere die Kollegen vom Österreichischen Betriebsrat der Firma Neustart, der dort eine Kurzfassung der Klido-Mängel veröffentlicht hat. An diesem Beispiel wird sehr deutlich, dass die Adaption eines Modells aus Österreich, wo immer noch eine gesetzliche Fallobergrenze von 30 Probanden pro Bewährungshelfer gilt, von vorneherein zum Scheitern verurteilt ist; in einem System in dem andere gesetzliche Grundlagen gelten und die Fallzahl durchschnittlich über 90 Probanden liegt.

Hier also ein Auszug aus der Stellungnahme der Österr. Koll. : „Allein was bezüglich diesem zentralen EDV-Programm an Einsatz, Argumentation, Vorschlägen, Warnungen von vielen KollegInnen und auch vom Betriebsrat eingebracht und nicht entsprechend umgesetzt wurde, würde etliche weitere Seiten füllen und als Begründung für die große Verärgerung oder leider auch zunehmende Resignation unter den Kollegen ausreichen. .. Dass dieses Programm dennoch im Februar 2004 gestartet wurde war unverantwortlich. Richtig narrisch machte die Leute aber, dass es bezüglich der nicht behobenen Mängel, der fehlenden Schriftverkehrsvorlagen etc. keine Erklärung oder Vorwarnung oder Perspektive für Verbesserungen gab.

Die Folgen sind, dass der Aufwand für die Dokumentation enorm steigen würde, wenn sich die Kolleginnen an die Vorschriften halten. Da das, noch dazu bei gestiegenen Fallzahlen, nicht machbar ist, entstehen laufend „Selbsthilfemaßnahmen“, ganze Teams einigen sich auf die Nichteinhaltung von Vorgaben, Umgehungen, Eintragungen in andere als vorgesehene Felder etc.

Kolleginnen klagen über Augenprobleme, Verspannungen wegen zu kleiner Schriftgrößenvorgabe. Folgende Hilferufe sind typisch für die derzeitige Lage: „Habe bisher gerne gearbeitet, die Klido nimmt mir die Freude und vor allem die Zeit für die Betreuungen! “Die Einführung der Klido vergeudet täglich unnötig unsere Arbeitszeit.“ Soweit die Äußerungen der Österreichischen Kollegen bei einer Fallbelastung von der wir nur träumen können.

Obwohl also bei Fallreduzierung, Einführung der Klido, Gewinnung von Ehrenamtlichen BWH - wesentliche Ziele die im Business Plan für das Pilotprojekt vorgegeben wurden - nicht erreicht worden sind, sprach der Projektleiter von einem Erfolg des Projekts.

Normalerweise hätte man sagen müssen - und eine wissenschaftliche Begleitung hätte dies wahrscheinlich auch festgestellt -: Klassenziel nicht erreicht. Keine Versetzung in die nächste Klasse!

Durch die aber längst getroffene politische Entscheidung - *zu der Entscheidungsfindung und dem Diskussionsverlauf im Landtag von Baden Württemberg möchte ich nicht näher eingehen, ich persönlich fand ihn sehr beschämend und bei einzelnen Abgeordneten von wenig Sachkenntnis getrübt* - kam aber die Firma Neustart doch in die nächste Klasse, d.h. die Durchführung der Bewährungs- und Gerichtshilfe wurde ihr landesweit übertragen. Der einzige Mitbewerber, das Christliche Jugenddorf, war kein ernsthafter Konkurrent, wenn man weiß, dass die Firma Neustart eine eigene Marketingabteilung und ein Marketing- und Verkaufshandbuch von 290 Seiten hat, wo dem Bereich „Verkaufen“ ein sehr großer Platz eingeräumt wird.

Dieses Marketing und Verkaufshandbuch ist Teil des Qualitätshandbuches. Über das Qualitätshandbuch der Firma Neustart könnte man stundenlang reden, darauf näher einzugehen, würde meinen zeitlichen Rahmen sprengen. Es sind wohl an die tausend Seiten! Alleine im letzten Monat wurden 13 neue Regelungen und Leistungsbeschreibungen mit einer Gesamtseitenzahl von über 50 neu veröffentlicht.

Dieses Handbuch gibt konkrete Handlungsleitlinien vor und bildet nach Meinung der Firma Neustart heute die Grundlagen der täglichen Arbeit der justiznahen Sozialarbeit in BW. Nach eigener Einschätzung, ich zitiere hier aus der Info-Broschüre des JM und der Firma Neustart vom April 2009, „steht den Sozialarbeitern der Justiz in BW wohl die modernste Form von Qualitätsstandards in der Bundesrepublik zur Verfügung.“ Ich lass das mal so wirken!

Mit viel Kritik von den übernommenen Mitarbeitern begleitet, war nach der landesweiten Übertragung auch das neue *Standortkonzept*, das für viele Kolleginnen und Kollegen zu Versetzungen an andere Dienststellen und dadurch auch zu wesentlichen Veränderungen im Arbeitsalltag führte. Vor allem die Zentralisierung in sogenannte Einrichtungszentralen mit wesentlichem Abbau der Präsenz in Wohnortnähe der Probanden wurde auch unter fachlichen Gesichtspunkten heftig diskutiert. Während andere Landesverwaltungen und Landkreise wieder dazu übergegangen sind das zentralistische System abzubauen und Außenstellen zu errichten, ging Neustart den umgekehrten Weg. Viele Mitarbeiter haben einen großen Zeitaufwand durch notwendige Fahrten von der Einrichtung, wo es vorgeschriebene Präsenzzeiten gibt, in die Sprechstellen oder Außensprechstellen. Für die Probanden haben sich die Kontaktmöglichkeiten mit dem BWH verschlechtert. In meinem Arbeitsalltag treffe ich mich mit ca. 50% meiner Probanden in 2 Außensprechstellen. Diese sind nach der Standortkonzeption weder mit Telefon, PC oder Kopierer ausgestattet.

Früher konnte ich dort in den Wartezeiten auf die Probanden -und die Kolleginnen und Kollegen hier wissen, dass man leider immer wieder auf säumige Probanden warten muss -

Schriftverkehr erledigen, Aktenvermerke und Berichte diktieren. Heute sitze ich da und bin in dieser Zeit zum Nichtstun verurteilt.

Das Standortkonzept ist meiner Meinung nach nicht ausgereift. Man hat hier in der Vorbereitung zu wenig Zeit dafür verwendet, mit den Fachleuten vor Ort die regionalen und geographischen Gegebenheiten zu erörtern. Auch dazu kann im Praxisforum noch ausführlicher diskutiert werden.

Apropos Berichte diktieren in der Außensprechstelle, das ist, wie gesagt, nicht mehr möglich. Das gesamte Schreibwerk muss von uns selbst erledigt werden, was logischerweise einen weiteren erheblichen zeitlichen Mehraufwand mit sich bringt.

Was die Neuorganisation täglich, manchmal auch leidvoll erlebbar, mit sich gebracht hat, war eine vollkommen neue Führungsstruktur mit stark hierarchischem Aufbau, entgegen einem Trend in anderen Organisationen mit flacher Hierarchie.

Die Neustart gGmbH ist eine 100%ige Tochter von Neustart Österreich. Die beiden Geschäftsführer der dortigen Firma sind die Aufsichtsräte der hiesigen gGmbH. In Baden-Württemberg gibt es, wie gehört, 2 Geschäftsführer, 18 Mitarbeiter im Zentralbereich, früher Stabsstelle genannt. Dazu kommen 9 Einrichtungsleiter und ca. 25 Abteilungsleiter, und das für ca. 320 Sozialarbeiter.

Die *Führungskräfteauswahl* war in der Vergangenheit nicht immer glücklich. Hier erleben wir Mitarbeiter hautnah vor Ort menschliche Unzulänglichkeiten. Dass bislang gleichberechtigte Kolleginnen und Kollegen plötzlich Vorgesetzte wurden und zunächst ohne zusätzliche Qualifikation Fachaufsicht übernehmen sollten, stieß vielerorts auf Ablehnung und Misstrauen, auch weil einige von Ihnen zuvor als stramme Privatisierungsgegner bekannt waren.

Obwohl es im QHB v. Neustart umfangreiche Ausführungen zur Gewinnung von Führungskräften gibt, kam es doch zu einigen Fehleinschätzungen. Auf Einzelheiten möchte ich hier aus kollegialem Respekt nicht näher eingehen. Es gab seit Beginn des Pilotprojekts bis heute immerhin viermal einen Wechsel bei der Position des Einrichtungsleiters, was in der kurzen Zeit doch eine beachtliche Zahl darstellt.

Dass mit der Zeit auch unter den Führungskräften eine gewisse Unzufriedenheit zunimmt ist verständlich, da ihnen im Generalvertrag in Aussicht gestellt wurde, beschleunigt in die Spitzenämter der Beamtenlaufbahn befördert zu werden. Seit der landesweiten Übertragung ist aber niemand befördert worden, weil aufgrund der unklaren Rechtslage die notwendigen Vorbeurteilungen durch die Fa. Neustart nicht gemacht werden konnten und es somit landesweit seit über zwei Jahren auf allen Ebenen überhaupt keine Beförderungen mehr gegeben hat. Und wenn es dann in der Zukunft, nachdem eine neue VwV jetzt bald in Kraft

tritt, doch wieder zu Beförderungen kommen wird, ist mit einer großen Anzahl von Konkurrentenklagen zu rechnen, so dass die Beförderungen weiter verzögert werden.

So haben wir z.B. die Situation, dass Einrichtungsleiter oder Abteilungsleiter in der Besoldungsgruppe A10 einen sehr hohen Arbeitseinsatz bringen müssen und sich in ihrer undankbaren Sandwich-Position teilweise mit Untergebenen auseinandersetzen müssen, die wesentlich besser besoldet sind. Dass dies Auswirkungen auch auf ihre Arbeitszufriedenheit hat, ist nachvollziehbar.

Allerdings ist nach meinem Kenntnisstand auch noch keine Führungskraft aus dem Beamtenverhältnis ausgeschieden und hat einen vielleicht besser dotierten Vertrag bei Neustart abgeschlossen, was ja zunächst durchaus auch angedacht war.

Aufgabe der Führungskräfte ist u.a. die Ausübung der *Fachaufsicht*. (dies sollte gegenüber dem alten System ja eine wesentliche Verbesserung darstellen). Über die Ausübung der Fachaufsicht gibt es im QHB eine Regelung über 5 Seiten. Auch hier gehen Anspruch und Wirklichkeit gelegentlich weit auseinander. Die Informationen von Kollegen aus den verschiedenen Einrichtungen zeigen, dass die Durchführung der Fachaufsicht alles andere als einheitlich ist und dadurch ein Vergleich der Arbeitsbedingungen und der Ergebnisse nicht möglich ist. Die vorgesehenen fachbezogenen Besprechungen mit Teilnahmeverpflichtung werden nach Vermögen und Durchsetzungsfähigkeit der örtlichen Abteilungsleiter sehr unterschiedlich durchgeführt oder ganz für entbehrlich gehalten. Was letztlich dann nach oben gemeldet wird, weiß ich nicht.

Was auf jeden Fall aber funktioniert, ist die Kontrolle der Dokumentation durch die Vorgesetzten. 15 % der Akten sollen jedes Jahr vom AL überprüft werden. Kürzlich wurden bei jedem Mitarbeiter unserer Außenstelle vom EL 15 Akten auf Einhaltung der Dokumentationsstandards überprüft. Darüber hinaus wird zur Zeit bei allen Sozialarbeitern im Land von Mitarbeitern des Zentralbereichs Sozialarbeit erneut stichprobenhaft die Dokumentation kontrolliert.

Dass man in diesem System dazu verleitet wird auf Teufel-komm-raus eindrucksvoll zu dokumentieren, liegt auf der Hand.

Zusätzlich muss man ja alle Erstberichte und Aufhebungsvorschläge vom AL gegenzeichnen lassen.

In den langen Jahren meiner Berufstätigkeit bin ich in einem so kurzen Zeitraum noch nie so oft überprüft und kontrolliert worden, wobei ich nicht feststelle, dass sich dadurch meine Arbeitsergebnisse für Richter und Probanden verbessert haben, ich habe nur für beide Anspruchsgruppen wesentlich weniger Zeit, was zumindest manche Probanden vielleicht auch als begrüßenswert ansehen.

Mit der Wahl der Personalräte für die beamteten Mitarbeiter im Dezember 08 hat sich für NEUSTART ein weiteres Problemfeld aufgetan. Bisher tut man sich schwer, auf der örtlichen Ebene die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Personalrates nach dem LPVG zu beachten. Obwohl dies im Grundlagenvertrag mit dem JM anders vorgesehen ist, werden z. B. Abteilungsleiter ohne Information und Beteiligung des Personalrates eingestellt. In unserer Einrichtung wurde sogar eine Abteilungsleiterstelle besetzt, ohne dass diese in irgendeiner Form ausgeschrieben war. Dass sich aus solchem Vorgehen dann u. U. gerichtliche Auseinandersetzungen entwickeln, ist unnötig und trägt auch zur schlechten Gesamtstimmung bei.

Ich bin mir im Klaren darüber, dass ich hier eine recht umfangreiche und erstmals in der Fachöffentlichkeit vorgetragene Kritik an dem Privatisierungsmodell in BW vorgetragen habe. Dass ich hier aber nicht übertrieben habe, würde Neustart selbst feststellen können, wenn man die im QHB dafür vorgesehenen Messinstrumente einmal einsetzen würde. Aber nach zweieinhalb Jahren Regelbetrieb ist die dort vorgesehene Mitarbeiterbefragung ebenso wenig realisiert, wie die in der Info-Broschüre in zweijährigem Abstand versprochene Befragung der Richter und Staatsanwälte. Man würde dann vielleicht auch erfahren, warum die Gerichtshilfenaufträge stark zurückgegangen sind. Zur derzeitigen Situation der Gerichtshilfe und zum TOA müsste man allerdings eine eigene Tagung veranstalten, ich habe hier aus Zeitgründen auf diesen Bereich nicht eingehen können. Es sieht für mich aber so aus, dass die Prognose vieler Fachleute zutrifft, dass die Erwachsenen- Gerichtshilfe bei einem Freien Träger von der Staatsanwaltschaft skeptisch betrachtet und wenig nachgefragt wird.

Ich möchte meinen Beitrag schließen, mit dem Fazit das eine Gruppe von Stuttgarter Kollegen bereits im letzten Jahr in einer öffentlichen Bilanz gezogen hat und das m.E. uneingeschränkt auch heute, nach zweieinhalb Jahren Regelbetrieb, noch gilt:

„Die neuen Strukturen haben hinsichtlich Arbeitsqualität und Organisationsablauf statt Verbesserungen deutliche Verschlechterungen gebracht. Das vorhandene Strukturdefizit in der Bewährungshilfe wurde abgelöst durch Bürokratisierung und Hierarchisierung, ohne Zugewinn an Effektivität und Effizienz“.

ICH DANKE IHNEN FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT