

# Leben Lernen e.V.

**auf dem Prüfstand**

**September 2012 - September 2014**

Es gab und gibt ein berechtigtes Interesse der Fachöffentlichkeit an den Erkenntnissen, die wir aus dem furchtbaren Todesfall im September 2012 gezogen haben, sowie an den Veränderungen, die seitdem erarbeitet und umgesetzt wurden.

Heute, zwei Jahre später, ziehen wir auf vielfachen Wunsch mit diesem Bericht eine Art Zwischenbilanz.

Wir möchten auf der einen Seite Rechenschaft ablegen. Wir sind, wie es eine Mitarbeiterin des Schöneberger Mutter-Kind-Projektes formulierte, es dem zu Tode gekommenen kleinen Mädchen schuldig, alles zu tun, was in unserer Macht steht, dass sich solch eine Tragödie nicht wiederholen kann.

Auf der anderen Seite nehmen wir Teil an dem aktuellen Diskurs zu Mutter-Vater-Kind-Arbeit und sehen unseren Bericht als eine Möglichkeit, unsere Erkenntnisse und Überlegungen in die Debatte einzubringen.

Berlin im Oktober 2014

The image shows two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is 'Anke Neuenfeld-Hardtman' and the signature on the right is 'Valerie Lenck'. Both signatures are written in a cursive, flowing style.

Anke Neuenfeld-Hardtman

Valerie Lenck

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	4
Strukturelle Veränderungen .....	7
Standardisiertes Verfahren im Übergang von Leistungsbereich in den Graubereich.....	10
Schutz durch verbesserte Kooperation .....	12
Eine neue ISEF, gezielte regelmäßige Fortbildung der einzelnen Mitarbeiterinnen und der Teams .....	12
Arbeit mit dem Vater/Partner .....	13
Aufnahmeverfahren und Zielgruppe .....	14
Ein Qualitätsbündnis zwischen Jugendamt und freiem Träger .....	15
Und noch einmal das Thema Väterarbeit .....	17
Schlussbetrachtungen .....	18
Danksagungen und Anmerkungen .....	19

## **Vorwort**

Am Abend des 5. September 2012 ereilte uns die Nachricht, dass in unserer Schöneberger Mutter-Kind-Einrichtung ein kleines Mädchen solcher Gewalt ausgesetzt war, dass sie bewusstlos ins Krankenhaus eingeliefert werden musste. Wenige Tage später verstarb sie, grade erst 7 Monate alt, an den Folgen ihrer Verletzungen.

Der Tod des Kindes, das die Presse „Lena“ getauft hatte, erschütterte den gesamten Verein Leben Lernen und bedeutet für uns alle eine Zäsur. Seit diesem Abend ist bei Leben Lernen e.V. vieles nicht mehr wie es war.

Die Trauer über den Tod des Kindes, das schon im Mutterleib in unserer Einrichtung gelebt hatte, dessen Geburt und ersten Lebensmonate von uns begleitet wurde, war und ist groß.

Neben der Aufgabe, für unsere weiteren Klientinnen eine gute Betreuung aufrecht zu erhalten, war die Frage, wie diese Gewalttat passieren konnte, bei uns passieren konnte, für uns von Anfang an zentral.

Leben Lernen ist ein Träger, dessen Name in Berlin seit über 30 Jahren für eine gute Mutter-Kind-Arbeit steht. Wir haben jahrzehntelange Erfahrung in der Begleitung von Müttern und Kindern mit schwierigen Ausgangslagen. Selbstverständlich war und ist uns bewusst, dass auch bei uns Fehler passieren können. Wir arbeiten deshalb nach gemeinsam erarbeiteten Qualitätsstandards, mit interner Beratung und externer Supervision kontinuierlich an der Qualität unseres Angebots.

Die Qualität unserer Arbeit stand in all den Jahren nie in Frage. Im Gegenteil wurde und wird uns in der Fachöffentlichkeit ein hohes Maß an Professionalität zugesprochen, und es herrscht die einhellige Meinung, dieser tragische Vorfall hätte überall passieren können.

Ist das so? Können wir uns zurücklehnen und dem inzwischen zu einer mehrjährigen Haftstrafe verurteilten Kindesvater die Verantwortung für die Tat überlassen? Reicht es, das Verhalten einzelner Mitarbeiterinnen, die sich nicht an unsere erarbeiteten Vorgaben und Standards gehalten haben, zu ahnden?

Die Frage, ob dieser furchtbare Todesfall sich hätte überall ereignen können oder nicht, hat uns nicht bewegt. Er ist bei uns geschehen und uns bewegt, an welchen Punkten wir hätten besser sein können, an welchen Punkten wir in Zukunft besser werden können.

Unseres Erachtens sucht die Öffentlichkeit, suchen die Medien nach einfachen Antworten auf komplizierte Fragen. Es herrscht Hilflosigkeit angesichts einer Gewalttat gegen ein kleines Kind, angesichts einer Gewalttat, die doch hätte verhindert werden können, einfach hätte verhindert werden müssen. Aus dieser Hilflosigkeit heraus wurden bei uns Fehler ausgemacht, wo sie eindeutig nicht sind.

Das Bild der freien Träger, die sich die Taschen auf Kosten des Klientels füllen, greift nicht. Wir zahlen, entgegen des herrschenden Trends, den Tarif unseres Dachverbandes DWBO an alle unsere Mitarbeiterinnen. Eine Führungsetage, die sich womöglich hohe Gehälter und Dienstwagen gewähren könnte, hatten wir nicht. Bis zur Umstrukturierung, die weiter unten erläutert wird, bestand unsere Hierarchie aus der Mitgliederversammlung, dem ehrenamtlichen Vorstand und den eigenverantwortlich handelnden Teams.

Wir beschäftigen auch grundsätzlich ausreichendes Personal an Anzahl und an Ausbildung. Dies wurde uns von der Senatsverwaltung auch ausdrücklich bestätigt. Dass ein Vorwurf diesbezüglich unhaltbar ist, ließe sich schon am Fachkräftegebot ablesen, müssen wir doch jede Mitarbeiterin mit dem Nachweis ihrer Profession und dem erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses bei der Fachaufsicht anmelden. Unser Personal hat grundsätzlich die erforderliche Qualifikation und zahlreiche Mitarbeiterinnen verfügen darüber hinaus über vielfältige Zusatzausbildungen. Auch ein steter Personalwechsel, der häufig als Fehlerquelle ausgemacht wird, trifft für uns nicht zu. Im Gegenteil gibt es bei Leben Lernen eine hohe Identifikation mit dem Trägerverein, unsere Mitarbeiterinnen arbeiten gerne für den Träger, wir haben eine sehr geringe Fluktuation. Diese hohe Identifikation ist unseres Erachtens auch der Grund, warum keine einzige Mitarbeiterin die schwierige Situation nach dem September 2012 zum Anlass genommen hat, den Arbeitsplatz zu wechseln.

Diese, von Außen ausgemachten, Fehler sind uns nicht vorzuhalten.

Auch die Vorhaltung, wir hätten nachts vor Ort sein müssen, hätten einen Pförtner haben müssen, würden zwar das Geld kassieren, hätten aber gar kein Personal für diese nächtlichen Aufgaben, ist schnell vom Tisch, wenn man sich die Rahmenbedingungen für Betreutes Wohnen, und um dieses handelt es sich bei unserer Schöneberger Mutter-Kind-Einrichtung, besieht. Das Konzept dieser Einrichtung sieht betreuungsfreie Zeiten vor, in denen Mütter ein eigenverantwortliches Leben mit ihrem Kind erproben sollen. Es ist keine Rund-um-die-Uhr-Betreuung, in der an 7 Tagen die Woche 24 Stunden Mitarbeiterinnen anwesend sind und die jungen Mütter kontrollieren. Eine solche Kontrolle wird auch nicht mit dem Auftraggeber, dem Jugendamt, vereinbart.

Diesen Vorwürfen kann leicht begegnet werden.

An dieser Stelle konnten, durften und wollten wir aber nicht stehen bleiben.

Wir mussten uns leider eingestehen, dass es in unserer Schöneberger Mutter-Kind-Einrichtung zu Unterlassungen und Fehlern gekommen ist. Daran ist nichts zu beschönigen. Daran wollten und wollen wir arbeiten.

Mehrfach wurde in verschiedenen Settings der gesamte Verlauf der Hilfe betrachtet und nach möglichen Fehlerquellen gesucht. Hilfreiche Hinweise und zielführende Auflagen erhielten wir von unserer Fachaufsicht bei der Senatsverwaltung.

Die Expertengruppe, die sich im Auftrag des Jugendamtes Neukölln des Falles angenommen hatte, veröffentlichte im September 2013 einen Bericht mit Handlungsempfehlungen für die *Mutter-Vater-Kind-Arbeit*.

Bitter ist, dass wir manches hiervon bereits seit langem als Standards in unserer Arbeit implementiert hatten, was allerdings in diesem Falle außer Acht gelassen worden war. Hier stellte sich die Frage des Fach-Controllings. Weitere Empfehlungen der Experten deckten sich mit den zu diesem Zeitpunkt bereits erarbeiteten Veränderungen, wie z.B. einer Kooperation mit der Kinderklinik des St. Joseph-Krankenhauses.

Der Bericht der Expertengruppe enthält neben seinen Handlungsempfehlungen einige unseres Erachtens hervorragende Thesen, beispielsweise dazu, wie sich Familiendynamiken wie Sprachlosigkeit und Leugnung im Fachkräftesystem wiederfinden. Der Vollständigkeit halber müssen wir an dieser Stelle anmerken, dass wir mit der Falldarstellung des Berichts nicht in allen Punkten d'accord gehen. Eine Korrektur vor der Veröffentlichung war leider nicht mehr möglich.

Im Grunde konnten wir zwei für uns relevante Themenkomplexe herausarbeiten.

Zum einen geht es um die Zusammenarbeit mit den anderen Fachkräften: Jugendamt, Hebamme, Kinderarzt etc.

Zum anderen war für unsere Fehleranalyse die Erkenntnis wichtig, dass Fehler von einzelnen Mitarbeiterinnen, die solche gravierenden Folgen haben, auch immer auf ein System hinweisen, welches Fehler und Lücken aufweist.

Im weiteren Verlauf dieses Berichts wird dargelegt, welche Veränderungen wir in den letzten zwei Jahren umsetzen konnten, welche weiteren Aufgaben wir sehen und wo wir zwar Fragen, aber bisher keine Antworten haben.

## Strukturelle Veränderungen

Am Tag nach dem das Kind bewusstlos ins Krankenhaus eingeliefert wurde, suspendierte der geschäftsführende Vorstand die am Fall beteiligten Mitarbeiterinnen, setzte eine neue Koordinatorin ein und stellte dem Team zur fachlichen wie emotionalen Unterstützung die Koordinatorin der Kreuzberger Mutter-Kind-Einrichtung *Zuhause mit Kind* sowie die Koordinatorin des *Betreuten Mädchenwohnens* zur Seite. Dies erschien notwendig, stand doch das geschrumpfte Restteam gemeinsam mit dem Träger nun vor einer gewaltigen Aufgabe.

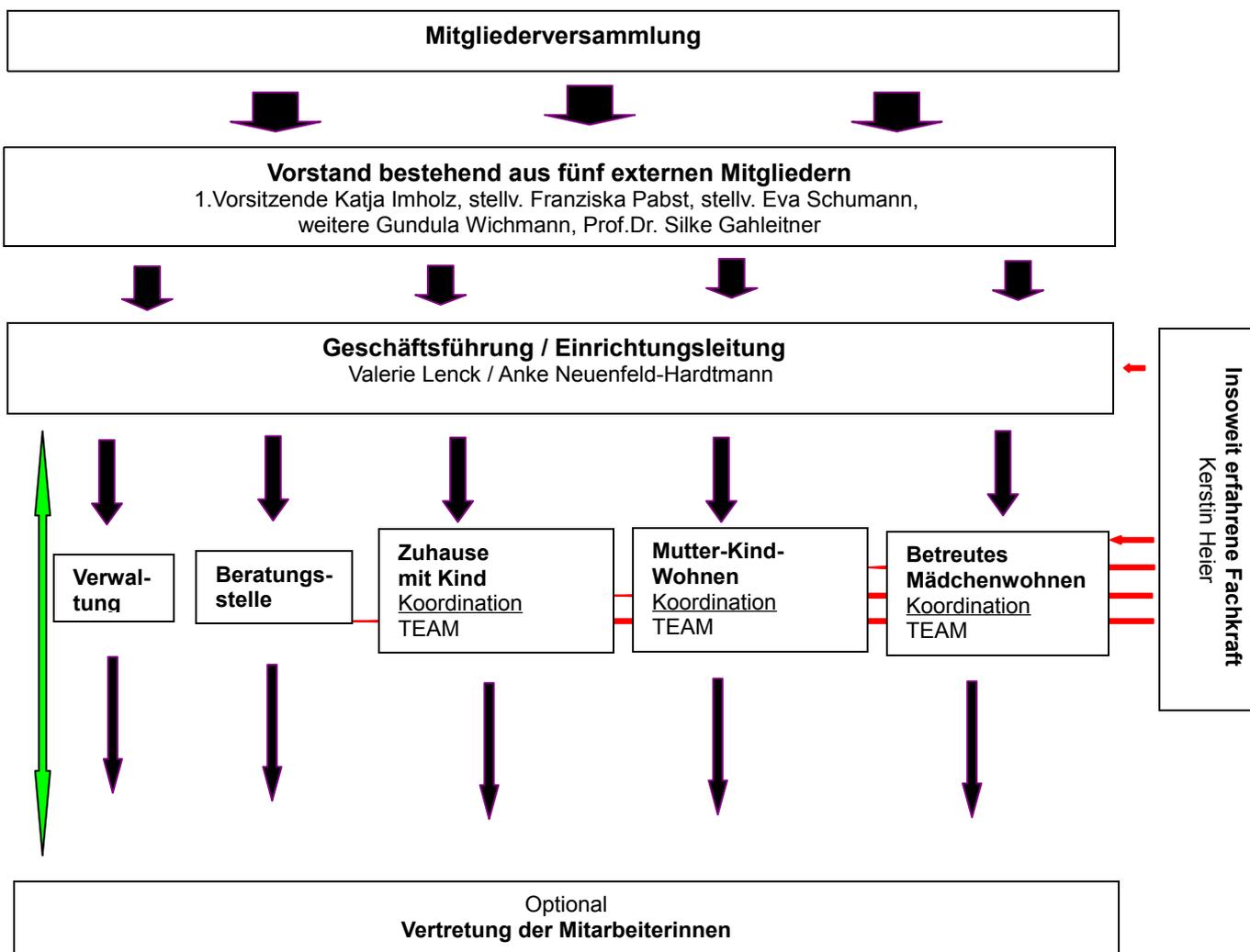
Neben der Verarbeitung des Schocks und der eigenen Trauerarbeit mussten die in der Einrichtung lebenden Frauen und Kinder gestützt und weiter gut betreut werden. Dies ist gelungen. Keine der Klientinnen nahm das Angebot an, in eine andere Einrichtung zu wechseln. Im Gegenteil wurde sich vielfach positiv über die Möglichkeit geäußert, die eigenen Ängste und die Trauer, die bei den Klientinnen durch diese Tragödie aufbrachen, gemeinsam zu durchleben.

Es war in unserem basisdemokratischen Verein ein Novum, dass der Vorstand sich in die Arbeit der Einrichtungen einmischte und gar ohne Rücksprache mit den Teams Personalentscheidungen traf. So holte sich der Vorstand in einer zeitnah einberufenen Mitgliederversammlung die Zustimmung der Mitglieder für sein Handeln. Einstimmig wurde dem Vorstand das Vertrauen ausgesprochen, und er wurde beauftragt, das Management der Krise weiterhin zu übernehmen.

In der Analyse mit der Fachaufsicht der Senatsverwaltung wurde schnell klar, dass es bei uns eher nicht an Fachlichkeit mangelte, sondern am Controlling. Das Team Mutter-Kind-Wohnen Schöneberg hatte vierzehntägig externe Supervision und wöchentlich die Möglichkeit zur Fallreflexion im Team. Koordinatorinnen, die ansprechbar waren für kollegiale Fallberatung, waren immer vor Ort. Diese quasi auf freiwilliger Basis gut funktionierende Unterstützung reicht im Falle „blinder Flecken“ nicht aus, griff in dem, uns bis heute nicht erklärlichen, Unterlassungshandeln nicht. Die Senatsverwaltung gab uns zur Aufgabe, ein klares Leitungs- und Verantwortungskonzept zu entwickeln. Dazu gehörte es unseres Erachtens auch, sich die Teamdynamik und die Kommunikationswege im Team anzuschauen.

Diese Aufgabe haben wir sehr ernst genommen. Es ging darum, ein für uns passendes Konzept zu erarbeiten, zu dem möglichst alle Mitarbeiterinnen ihre Zustimmung geben könnten und keine Makulatur, um das Außen zu befrieden.

In mehreren Zukunftswerkstätten und einer Wochenend-Klausurtagung mit fachlicher, externer Unterstützung ist es uns gelungen, dem basisdemokratischen Verein Leben Lernen nach über 30 Jahren eine neue hierarchische Struktur zu geben. Eine Struktur, die die nötige Sicherheit bietet und dennoch die gute Kultur des Miteinander beibehält, war das Ziel. Es war ein schwieriger und für viele auch schmerzhafter Prozess, das Neue zu entwickeln und unsere bisherigen Grundmauern in Frage zu stellen. Dennoch wurde das neue Strukturmodell ohne Gegenstimme angenommen und mit sehr viel Engagement der einzelnen Mitarbeiterinnen und der Teams umgesetzt.



Organigramm Leben Lernen e.V.

Es wurde eine Matrix erarbeitet und beim Erkennen von Mängeln in einem immer währenden Prozess auch wieder überarbeitet, in der für alle Arbeitsbereiche des Trägers kleinschrittig die Verantwortlichkeiten neu festgelegt wurden.

Es war ein schwieriges Unterfangen, in dieser brisanten Phase der Vereinsvita einen neuen Vorstand zu bilden. Die Kandidatinnen sollten nicht nur extern, also in keinem Anstellungsverhältnis zum Träger stehen. Wir wollten auch Frauen im Vorstand haben, von denen wir fachlich profitieren könnten.

Dies ist uns wunderbar gelungen.

Das oberste beschlussfassende Gremium, die Mitgliederversammlung, wählte am 22.01.2014 den neuen Vorstand.

Der Vorstand kontrolliert die nächste Hierarchieebene, die Geschäftsführung. Für diese Aufgabe haben wir die Koordinatorin von der Kreuzberger Mutter-Kind-Einrichtung *Zu Hause mit Kind* mit geschäftsführenden Aufgaben betraut. Eine weitere Geschäftsführerin, bisher in der Koordination des Betreutes Mädchenwohnens tätig, wurde eingesetzt, ohne Einbindung in eines der pädagogischen Teams und mit größtmöglicher Unabhängigkeit ausgestattet. Die Personalverantwortung und die Verantwortung für die pädagogischen Prozesse sind über Kreuz den Geschäftsführerinnen zugeordnet, so dass es zu keinen Überschneidungen mit aktuellen oder bisherigen Arbeitsbereichen kommt. Wir versprachen uns von dieser Form der Besetzung der Geschäftsführung einen kultursensiblen Umgang bei gleichzeitiger Kontinuität in unserem Veränderungsprozess. Die Geschäftsführung setzt die Koordination ein und kontrolliert diese.

Jedes Team hat Koordinatorinnen, die für das Controlling vor Ort die Verantwortung tragen. Die Fallzuständigkeit bleibt bei der Mitarbeiterin. Grundsätzlich gibt es eine Zuordnung der einzelnen Fälle zu einer benannten Koordinatorin. Es werden regelhaft für jeden Fall geplante und vorbereitete Fallvorstellungen in den Teamsitzungen durchgeführt, auch wenn der Fall offenbar unproblematisch verläuft. Zusätzlich zu den Fallvorstellungen wird in den Mutter-Kind-Einrichtungen wöchentlich ein sogenanntes Blitzlicht durchgeführt, bei dem über jede Klientin und jedes Kind kurz der aktuelle Sachstand vorgetragen wird.

Wir bieten verstärkt Beobachtungsanlässe wie Gruppenaktivitäten unter Einbeziehung verschiedener Mitarbeiterinnen, um das Vielaugenprinzip nutzen zu können. Die Häufigkeit variiert je nach Einrichtung und Konzeption von täglichen Angeboten in der Kreuzberger Mutter-Kind-Einrichtung bis zu einem wöchentlichen Gruppenangebot in unserem Betreuten Mädchenwohnen.

Eine gute fachliche Dokumentation ist für uns selbstverständlich.

## **Standardisiertes Verfahren im Übergang von Leistungsbereich in den Graubereich**

Die Mutter – Kind – Arbeit befindet sich immer in einem Spannungsfeld zwischen dem berechtigten Anspruch der jungen Mutter, ihre Rolle auch als Lernfeld zu betrachten und dem Schutzanspruch des Kindes. Dementsprechend sind die Fachkräfte zwar Helferinnen, aber auch „Kontrolleurinnen“, wobei die Arbeit mit den jungen Müttern immer von Respekt und Wertschätzung getragen ist, ohne dabei zu vergessen, auch mögliche Defizite für das Wohl des Kindes klar und deutlich zu benennen und damit zu arbeiten. Das Gelingen der Hilfe hängt entscheidend davon ab, wie dieser „Rollenkonflikt“ im Betreuungsalltag gelöst werden kann.

Das wichtigste Ziel in der Mutter – Kind – Arbeit ist es, die Mütter in die Lage zu versetzen, die Bedürfnisse ihres Kindes zu erkennen und adäquat darauf reagieren zu lernen, damit sie ihrem Kind eine in psychischer, physischer, materieller und seelischer Sicht gesunde Entwicklung ermöglichen können.

Bei dem größten Teil der Mütter und Schwangeren in unserer Schöneberger Mutter-Kind-Einrichtung, findet die Aufnahme im Leistungsbereich statt, das bedeutet, dass die Mütter „aufgrund ihrer Persönlichkeitsentwicklung Hilfe und Unterstützung bei der Pflege und Erziehung ihres Kindes/ihrer Kinder benötigen“. (§19 SGB VIII)

Trotz eines ausführlichen standardisierten, diagnostischen Aufnahmeverfahrens und intensiver Betreuung, kann es in einigen Fällen zu einem Wechsel in den Grau- oder auch Gefährdungsbereich kommen.

Der Wechsel findet in der Regel schleichend statt und dabei zeigt sich, dass die originären Betreuungsstandards nicht mehr ausreichend sind, um eine Gefährdungssituation, eine sich langsam entwickelnde mögliche Kindeswohlgefährdung, auszuschließen.

Als Graubereich definieren wir Betreuungsfälle, bei denen über einen längeren Zeitraum die originären Betreuungsstandards nicht mehr ausreichen und trotz Bemühung um eine Gefährdungsabwendung, eine Gefährdung des Kindes nicht auszuschließen ist.

Allgemein sind die Fachkräfte in der Einrichtung aufgefordert, die Lebenslagen von den bei uns untergebrachten Kindern aufmerksam und bewusst wahrzunehmen und möglichen Gefährdungen frühzeitig im Rahmen der Mittel und Möglichkeiten des eigenen Auftrages zu begegnen.

Dabei sind sie verpflichtet, besondere Beobachtungen im Rahmen der Einzelarbeit, der Arbeit mit Mutter und Kind, der Einzelarbeit mit dem Kind oder im Bereich der Gruppenarbeit in der wöchentlichen Fallbesprechung zu thematisieren. (z.B. mangelnde Hygiene, Pflege, ungünstiger Ernährungszustand, auffälliges Spielverhalten, wiederholt nicht eingehaltene Absprachen zwischen der Fachkraft und der Mutter, Partnerschaftskonflikte).

Die 14tägige Fallsupervision wird zur Fallreflektion genutzt.

Zusammen mit den anderen Fachkräften in der Einrichtung wird in der Fallbesprechung beraten, wie man einer möglichen Entwicklung einer Kindeswohlgefährdung begegnen kann. Besteht weiterer Klärungsbedarf wird die insoweit erfahrene Fachkraft hinzugezogen. Dann werden gemeinsam mit den fallverantwortlichen Fachkräften, der Kindesmutter und gegebenenfalls weiteren Personen die notwendigen Handlungsschritte konkretisiert. Es werden verbindliche Absprachen getroffen und festgelegt, was mit wem, wann, wie und warum zu erfolgen hat.

Hierfür wird ein Zeitrahmen festgelegt, in dessen Verlauf überprüft wird, ob sich die Mutter an die Absprachen hält/ halten kann. Das Einhalten der Vereinbarungen wird durch die Einrichtung kontrolliert.

Das Jugendamt wird durch die fallverantwortliche Fachkraft schriftlich und mündlich informiert, wenn das Unterstützungsangebot nicht oder nicht im erforderlichen Umfang durch die Mutter in Anspruch genommen wird oder nicht ausreicht, um eine Kindeswohlgefährdung abzuwenden.

In dem darauf folgendem Gespräch mit dem Jugendamt, der Koordinatorin, der fallverantwortlichen Fachkraft und der Kindesmutter, wird über das weitere Vorgehen entschieden.

Verbleibt die Mutter mit ihrem Kind beim Träger, müssen neue Handlungsziele erarbeitet und schriftlich fixiert werden, denen die Kindesmutter zustimmen muss.

Es muss dann mit ihr und ihrem Kind an den neuen Handlungszielen gearbeitet werden. Ergeben sich jedoch gewichtige Anhaltspunkte für eine akute Gefährdung des Wohls eines Kindes, bzw. wird ersichtlich, dass die Mutter nicht zur Abwendung der Gefährdung ihres Kindes bereit ist oder die Angebote der Einrichtung nicht ausreichend sind, um weiterhin eine drohende Gefährdung des Kindes abzuwenden, muss es zur Inobhutnahme oder der Verlegung in eine andere Einrichtung kommen. In diesem Fall endet die Hilfe in der Einrichtung.

Die Koordinatorin behält den Fall verantwortlich im Blick und unterstützt die fallverantwortlichen Fachkräfte.

## **Schutz durch verbesserte Kooperationen**

Besonders aufgrund des immer komplexer werdenden Arbeitsumfanges in der Mutter – Kind – Arbeit, insbesondere im Hinblick auf die Sicherung des Kindeswohls, ist eine Vernetzung, Kooperation und Zusammenarbeit mit verschiedenen Stellen unterschiedlichster Fachrichtungen notwendig. Wir arbeiten mit uns bekannten Kinderarztpraxen und sozialpädiatrischen Zentren zusammen. Bei der Arbeit im Graubereich holen wir uns verstärkt Kinder- und Jugendpsychiater\_innen zur Hilfe, die sich auf Mutter(Vater)-Kind-Bindung spezialisiert haben.

Im Fall eines Verdachtes auf Kindeswohlgefährdung besteht eine Kooperation mit dem Kinder- und Jugendgesundheitsdienstes Tempelhof – Schöneberg, sowie der Kinderklinik des St. Joseph Krankenhauses. Hier lässt sich klären, ob sich der Verdacht bestätigt oder nicht, damit weitere Handlungsschritte erfolgen können.

Die intensive Zusammenarbeit mit Hebammen ist, begleitend zur Hilfe, Standard in unseren Mutter-Kind-Einrichtungen und für die Arbeit mit den jungen Müttern, insbesondere in den ersten Wochen nach der Entbindung, sehr unterstützend.

## **Eine neue ISEF, gezielte regelmäßige Fortbildung der einzelnen Mitarbeiterinnen und der Teams**

In den letzten zwei Jahren haben wir uns intensiv mit dem Thema Kinderschutz in all seinen Facetten auseinandergesetzt. Nach dem Weggang unserer insoweit erfahrenen Fachkraft nach §8a schulte eine Mitarbeiterin, die zu diesem Zeitpunkt bereits die meisten der erforderlichen Module abgeschlossen hatte, nach und ließ sich als ISEF zertifizieren. Die standardisierte Umgangsweise mit dem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung wurde mit den Mitarbeiterinnen in den Teams aktualisiert. Unsere ISEF bildet sich beständig weiter und nimmt an den entsprechenden Fachrunden teil. Wir sind sehr froh, dass sich eine unserer erfahrensten Mitarbeiterinnen dieses Themas angenommen hat. Wir haben bereits sehr gute Erfahrungen mit ihrer klaren und fundierten Haltung in den verschiedenen Teams machen können.

Darüber hinaus haben wir einen offenen, teamübergreifenden Diskurs um die Themen Kinderschutz, pädagogische Standards und Väterarbeit begonnen. Die Teams und die einzelnen Mitarbeiterinnen profitieren hier viel von Erfahrung und Wissen der Einzelnen im kollegialen Austausch.

Gute Erfahrung durften wir mit einer Inhausfortbildung für alle Mitarbeiterinnen mit einem Fachreferenten zu psychosozialer Diagnostik machen. Die Resonanz war durchweg positiv und die neuen Erkenntnisse und Methoden fanden Eingang in die Fallarbeit der Teams. Nach dieser Erfahrung planen wir, mit einer Reihe zu Traumapädagogik als Inhausveranstaltungen im Herbst 2014, ebenfalls für alle Mitarbeiterinnen, zu starten.

Fortbildung führt zu Professionalisierung. In dem von uns gewählten offenen Diskurs ergibt sich der Nebeneffekt, dass in der gemeinsamen Auseinandersetzung Offenheit und Fehlerfreundlichkeit entsteht, und wir wollen alles dafür tun, dass Fehler einzelner keine verheerenden Auswirkungen mehr haben können. Dazu gehört ein gutes Controlling, aber auch ein Klima der Offenheit.

### **Arbeit mit dem Vater/Partner**

Der Kindesvater / Partner hat unter bestimmten Bedingungen die Möglichkeit, sich als Gast regelmäßig in der Wohnung der Kindesmutter aufzuhalten, um die Elternrolle und ein Familienleben zu „erproben“.

Um die Väter/Partner in die Arbeit mit einzubinden und sie mit den Regeln der Einrichtung vertraut zu machen, haben wir einen Gastvertrag entwickelt. Steht vor Einzug der Frau fest, dass sich der Vater des Kindes oder ein Partner regelmäßig bei der Familie aufhalten möchte, so muss er zu einem Bewerbungsgespräch kommen und uns Auskunft über seinen persönlichen, familiären und beruflichen Hintergrund geben. Dafür gibt es inzwischen ein standardisiertes Verfahren.

Der Tod des Kindes im Mutter – Kind – Wohnen, zuvor schwer misshandelt durch den Kindesvater, erforderte einen neuen Blick auf die Arbeit mit Vätern in der Einrichtung. Es stellte sich die Frage, was die Fachkräfte sicherer machen kann, den Kindesvater im Umgang mit dem Kind besser einschätzen zu können.

Dazu werden wir kontinuierlich konzeptionell arbeiten und uns mit anderen Mutter-Kind-Einrichtungen austauschen.

## **Aufnahmeverfahren und Zielgruppe**

Bei der Mutter – Kind – Arbeit muss immer der Kinderschutz im Fokus stehen. Deshalb haben wir das Aufnahmeverfahren im Hinblick auf unsere Zielgruppe überarbeitet und, wie bereits oben erwähnt, ein standardisiertes Verfahren zu den Vätern bzw. Partnern der Mütter entwickelt. Die Lebensgeschichte der Männer, ihre pädagogische Vorerfahrung und Haltung, die Frage, ob sie eher als eine Ressource oder eher als Belastung für das Familiengefüge betrachtet werden müssen, nimmt Einfluss auf die Entscheidung zur Aufnahme. Unsere Zielgruppe war bisher schon gut definiert. Die bei uns untergebrachte Familie im „Fall Lena“ war zunächst gut im Leistungsbereich untergebracht. Das Problem war nicht, dass sie nicht unserer Zielgruppe zu gerechnet hätte werden können, sondern dass im Übergang in den Gefährdungsbereich nicht sorgsam genug gearbeitet wurde. Anfragen, die eine längerfristige Intensivbetreuung aufgrund der persönlichen Struktur der Mutter erfordern, können wir in unserer Schöneberger Mutter-Kind-Einrichtung nicht bedienen. Hier bietet unsere Kreuzberger Mutter-Kind-Einrichtung in vielen Fällen das richtige Setting.

## Ein Qualitätsbündnis zwischen Jugendamt und freiem Träger

Der Tod des kleinen Mädchens bei uns in der Einrichtung hat auch die Zusammenarbeit zwischen dem Jugendamt, als unterbringender Stelle und dem freien Träger, als ausführender Stelle, auf den Prüfstand gebracht. Wir haben im September 2012 als eine der ersten Direktiven die Vorgabe formuliert, dass keine Mitarbeiterin mehr aus einem Hilfeplangespräch geht, ohne dass neue Verabredungen wenigstens handschriftlich und in Stichpunkten fixiert worden sind. Das abschließende Zusammentragen der Ergebnisse aus dem Gespräch führt zu einer Klarheit der Arbeitsaufträge, auf die man sich im Nachgang berufen kann. Darüber hinaus, und dies ist für den gemeinsamen Hilfeprozess von enormer Bedeutung, werden Ungereimtheiten und Unstimmigkeiten deutlich und können geklärt werden.

Die neue AV Hilfeplanung vom Januar 2014 greift diesen Gedanken auf, wenn es dort unter 3.2.1 (4) für den Leistungsbereich heißt: „Das Hilfeplandokument wird von allen Beteiligten innerhalb von 10 Arbeitstagen nach der Hilfeplankonferenz unterschrieben und unverzüglich zugestellt.“

Für die Hilfeplanung im Kontext einer Kindeswohlgefährdung geht die AV noch weiter und schreibt unter 3.3 (7) zwingend eine Verschriftlichung während des Gesprächs und Aushändigung der unterschriebenen Vereinbarungen vor.

Für unsere, bereits seit September 2012 gemachte, Vorgabe zur Verschriftlichung der neuen Verabredungen wurde von Seiten der Jugendamtsmitarbeiterinnen vielfach Verständnis geäußert, allerdings bei Weitem nicht immer, forderten wir doch hier von den RSD-Mitarbeiterinnen eine zusätzliche Belastung ein.

Spätestens seit dem Brandbrief der Jugendhilfeausschuss-Vorsitzenden im November 2012 ist die Öffentlichkeit über die Arbeitsüberlastung der Mitarbeiterinnen des RSD in Berlin informiert.

Wir sehen hier die Quadratur des Kreises für die Mitarbeiterinnen, von denen, ebenso wie von uns, gute Fachlichkeit in jedem Einzelfall unter diesen erschwerten Bedingungen erwartet wird und erwartet werden muss.

„Personalabbau und Arbeitsverdichtungen in den beteiligten Bereichen haben Folgewirkungen auf die Arbeitsqualität und die besonders in Kinderschutzfällen notwendige Wachsamkeit und dürfen in der Gesamtbewertung nicht unberücksichtigt bleiben.“ heißt es in dem Bericht der Expertengruppe, die im Auftrag des Stadtrates Neukölln den „Fall Lena“ begutachtet hat. Es ist im Interesse aller Beteiligten, dass die Mitarbeiterinnen des RSD deutlich entlastet werden. Wir nutzen jede sich bietende Gelegenheit hier solidarisch politisches Handeln einzufordern.

Aus unserer Sicht ist in Bezug auf das Jugendamt die zentrale Frage, wie gut es uns gemeinsam gelingt, ein Qualitätsbündnis, ganz pragmatisch am Einzelfall orientiert zu schließen. Häufig gelingt eine gute Zusammenarbeit, und die Erfahrung zeigt überproportional gute Hilfeverläufe, wenn sie von einem engen Austausch mit dem Jugendamt und gegenseitiger Wertschätzung geprägt sind.

## **Und noch einmal das Thema Väterarbeit**

Das Jugendamt Neukölln veranstaltete am 2. Juli diesen Jahres eine Fachtagung zum Thema „Kinderschutz und die abwesenden Väter“. Mit großem Interesse haben wir die Fachbeiträge und die anschließende Diskussion verfolgt und mussten leider gemeinsam mit dem anwesenden Fachpublikum feststellen, dass es auf die zentrale Frage, wie es in unseren Einrichtungen gelingen kann, nicht kooperative, unwillige Väter oder gar wechselnde Partner der Mütter einzubeziehen, bisher keine befriedigende Antwort zu geben scheint.

Wie werden wir zukünftig ohne Betreuungsauftrag die Arbeit mit den Vätern oder Partnern gestalten? Es ist davon auszugehen, dass sich die Situation durch die verabschiedete Reform zum Umgangs- und Sorgerecht, die die Position des Vaters stärkt, nochmals verschärfen wird. Wie schaffen wir, gleichsam freie Träger und Jugendämter, Verbindlichkeit in der Arbeit mit den Kindesvätern/Partnern? Welche Möglichkeiten haben wir in den Einrichtungen zu reagieren, wenn sich uns gegenüber die Familie als geschlossenes System präsentiert und Probleme von der Frau nicht mehr benannt oder abgestritten werden? Welche Rechte haben Männer in unseren Einrichtungen, ihre Vaterrolle zu praktizieren und dabei Unterstützung zu finden?

Selbstverständlich arbeiten auch wir bereits heute mit den Vätern, führen Paar- und Elterngespräche, wo immer es möglich erscheint. Derzeit hängt die Einbindung der jungen Väter/Partner allerdings stark von persönlichen Faktoren, wie Kooperations- und Anpassungsbereitschaft, ab.

In den Facharbeitsgruppen wird zur Zeit viel über die Arbeit mit den Vätern diskutiert. Auch wir sind gemeinsam mit den anderen Mutter-Kind-Einrichtungen der Stadt in diesem Diskurs. Der LJHA hat in seiner Mai-Sitzung diesen Jahres beschlossen, die Senatsverwaltung zu bitten, die rechtlichen Grundlagen für eine auskömmliche Finanzierung der Väterarbeit im §19 SGB VIII zu prüfen.

Dies wäre ein richtiger Schritt, die so wichtige Arbeit mit den (sozialen) Vätern nicht nur quasi ehrenamtlich und nebenbei zu leisten, sondern dieser Arbeit, ebenso wie der Arbeit mit den Müttern, eine solide Grundlage zu geben. Wir hätten die Möglichkeit, eine Konzeption zu erarbeiten die, unter Einbeziehung männlicher Kollegen, die Männer in ihrer Vaterrolle stärkt und in ihrer Bindung zum Kind stärkt. Durch Forschung belegt und in der Fachöffentlichkeit unbestritten, ist eine starke Bindung an das Kind der beste Schutzfaktor für das Kind.

## Schlussbetrachtungen

Wir haben im Träger Leben Lernen in den letzten zwei Jahren sehr viel lernen müssen. Das unschuldige kleine Kind, das in unserer Einrichtung durch die Tat des eigenen Vaters sein Leben verlor, hat uns gezeigt, schmerzlich bewusst gemacht, wie dünn, wie brüchig das Eis ist, auf dem wir uns bewegen.

Wir haben viele unserer bisherigen Annahmen, Festschreibungen und Standards auf den Prüfstand gestellt. Haben in Frage gestellt, was uns bisher als unumstößlich galt, haben unsere gesamte Struktur umgekrempelt, um trotz der Bewusstheit über die Zerbrechlichkeit des dünnen Eises weiterarbeiten zu können.

So viel Sicherheit, so viel Kontrolle wie möglich und trotzdem gewiss sein, dass wir in dieser Arbeit gerade im Betreuten Wohnen immer auch vertrauen müssen und auf die Absprachefähigkeit der Klientinnen angewiesen sein werden.

In der Begründung für den Beschluss des LJHA zum Bericht der Expertengruppe zum Fall „Lena“ heißt es: „Auch wenn sich tragische Geschehnisse wie der Fall „Lena“ nicht immer verhindern lassen – ein Restrisiko wird bleiben – bleibt es die Aufgabe aller Beteiligten, das hochwertige Berliner Kinderschutzsystem beharrlich umzusetzen und kontinuierlich weiterzuentwickeln.“

Hierzu sehen wir uns in besonderer Verpflichtung.

## Danksagungen und Anmerkungen

Die Zeit nach dem 5. September 2012 war für den Träger und auch für viele seiner Mitarbeiterinnen, die schwierigste Zeit ihres bisherigen Daseins. Wir waren auf den Rat und die Unterstützung anderer angewiesen.

Unser erster Dank gilt unserer Fachaufsicht bei der Senatsverwaltung. Die Hinweise und Auflagen, die aus den gemeinsamen Gesprächen zum Fallverstehen entwickelt wurden, waren einleuchtend und bedacht und stellten sich bei der Umsetzung als überaus hilfreich dar. Der Umgang mit uns war immer kritisch, aber gepaart mit einem wohlwollenden Blick, was für uns in dieser schweren Situation stabilisierend gewirkt hat. Dafür unseren herzlichen Dank!

Die Solidarität vieler anderer Träger möchten wir ausdrücklich erwähnen. Wie einfach wäre es gewesen, nun mit dem Finger auf uns zu zeigen und sich selbst von Fehlern frei zu sprechen. Es hat uns gut getan nicht am Pranger zu stehen, sondern in den Fachrunden mit den anderen Professionellen die Fragen des Kinderschutzes in unseren Einrichtungen solidarisch zu diskutieren. Habt Dank dafür!

Dies gilt auch für eine große Zahl von Jugendamtsmitarbeiter\_innen und -leitungen, die uns nach Überprüfung ihrer, bei uns untergebrachten, Fälle und unserer Qualitätsstandards ihr Vertrauen weiterhin gewährten.

Ausdrücklich sei an dieser Stelle der Leitung unseres Standortjugendamtes in Tempelhof-Schöneberg gedankt. Nachdem man sich in mehreren Gesprächen ein Bild gemacht hatte und alle untergebrachten Fälle einer eingehenden Prüfung unterzogen worden waren, stand uns die Jugendamtsleitung mit Rat und Tat in dieser schwierigen Situation zur Seite und bekannte sich, z.B. im Jugendhilfeausschuss, auch öffentlich zur Zusammenarbeit mit uns. Für die moralische wie fachliche Unterstützung möchten wir uns ganz herzlich bedanken.

Für die unerschrockene Begleitung des Veränderungsprozesses und ihr Querdenken sei einer unserer langjährigen Supervisorinnen Mia Esche-Dolfus-Mindak gedankt. Die schwierige Aufgabe, das Team der Schöneberger Mutter-Kind-Einrichtung in der Trauerbewältigung und Krisenaufarbeitung zu unterstützen, übernahm unser Supervisor Pieter Hutz auf eine besonnen kluge und liebevoll fürsorgliche Weise. Herzlichen Dank!

Auf der Seite unseres Fachverbandes FEJ sei dem Geschäftsführer Ralph Liedtke und Joachim Decker, Referatsleiter Hilfen zur Erziehung, für ihre Ansprechbarkeit gedankt.

Ganz besonders bedanken möchten wir uns bei dem Journalisten Peter Trechow, der uns in der Zeit der Belagerung so weise Ratschläge für den Umgang mit den Medien gab und alle unsere Veröffentlichungen zum „Fall Lena“ lektoriert hat.

Als wir im März 2013 unsere eingefrorene Belegung in der Mutter-Kind-Einrichtung Crellestraße wieder hochfuhren, stellten wir zeitversetzt entlang der Einzüge drei neue Kolleginnen ein. Sie konnten und sollten nicht die Lücken füllen, die im September 2012 entstanden waren.

Es sollte etwas Neues entstehen.

Die neuen Kolleginnen haben sich in bemerkenswerter Weise der schwierigen Aufgabe gestellt, in einem verwaisten Team jeweils einen eigenen Platz einzunehmen. Das, in Verbindung mit der Solidarität des gesamten Vereins, aber vor allem mit dem unbedingten Veränderungswillen der verbliebenen Mitarbeiterinnen und deren unermüdlichem Arbeitseinsatz, war Grundlage dafür, dass es trotz aller Schwierigkeiten stets außer Frage stand, dass die Einrichtung Mutter-Kind-Wohnen in der Crellestraße im Verein Leben Lernen und in der Jugendhilfelandchaft Berlins einen wichtigen Platz einnimmt.