



Die  
Kinderschutz-Zentren

Dr. Timo Müller

**Arbeitsbedingungen in Institutionen  
der Jugendhilfe unter Berücksichtigung  
des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII**

Eine empirische Untersuchung

Köln, Januar 2011



## Inhalt:

1. Einführung	3
2. Belastungen von Fachkräften im beruflichen Alltag, Probleme mit den Rahmenbedingungen der Arbeit und erforderliche Supervision	4
2.1 Belastungen von Fachkräften im beruflichen Alltag	4
2.2 Probleme mit den Rahmenbedingungen der Arbeit	8
2.3 Erforderlichkeit von Supervision	15
3. Wie Mitarbeiter(innen) durch ihren direkten Vorgesetzten unterstützt bzw. nicht unterstützt werden – Ergebnisse einer qualitativen Befragung	16
3.1 Fachkräfte, die sich durch ihren direkten Vorgesetzten unterstützt fühlen	17
3.2 Fachkräfte, die sich nicht durch ihren direkten Vorgesetzten unterstützt fühlen	23
4. Wie häufig Fachkräfte zum Thema „Kinderschutz/Kindeswohlgefährdung“ fortgebildet werden	29
5. Fragen zum §8a SGB VIII: Hinzuziehung von §8a-Fachkräften, Veränderung des Arbeitskontextes, Verbesserung des Kinderschutzes durch Einführung des §8a, Bekanntheit der geplanten Änderungen des §8a, Sinnhaftigkeit der geplanten Änderungen	32
5.1 Hinzuziehung von Fachkraft gemäß §8a SGB VIII?	32
5.2 Veränderung des Arbeitskontextes durch die Einführung des §8a SGB VIII?	33
5.3 Verbesserung des Kinderschutzes durch die Einführung des §8a SGB VIII?	33
5.4 Geplante Änderungen des §8a SGB VIII bekannt?	38
5.5 Geplante Änderungen am §8a SGB VIII fachlich sinnvoll?	38
6. Anhang mit zusätzlichen Schaubildern	40

# Arbeitsbedingungen in Institutionen der Jugendhilfe unter Berücksichtigung des Schutzauftrages nach § 8a SGB VIII

## Eine empirische Untersuchung

### 1. Einführung

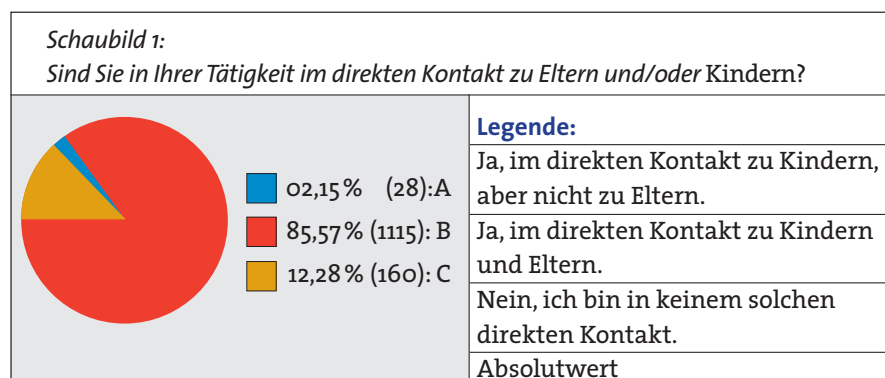
Die Kinderschutz-Zentren haben vom 24. November bis 7. Dezember 2010 1303 Fachkräfte aus unterschiedlichen Systemen des Kinderschutzes zu fachlichen Fragen des Kinderschutzes befragt.<sup>1</sup> 76,5% der Umfrageteilnehmer(innen) sind Fachkräfte der Jugendhilfe und 9,5% Mitarbeiter(innen) des Gesundheitssystems. 6,5% kommen aus dem Bereich „Früherziehung/Kindertagesstätten“, 3,5% jeweils aus den Systemen Schule<sup>2</sup>, Behindertenhilfe und Frauenhilfe. 2,5% sind niedergelassene Therapeut(inn)en und 1% Mitarbeiter(innen) aus dem Bereich der Justiz (siehe auch das Schaubild hierzu im Anhang).<sup>3</sup>

### Befragung von Fachkräften

Von den Fachkräften der Jugendhilfe arbeitet circa jede/r Fünfte im Allgemeinen Sozialen Dienst/ Kommunalen Sozialen Dienst (26%). 25,5% sind beim Jugendamt tätig, 0,5% bei anderen Einrichtungen des ASD/KSD. 60% der Fachkräfte arbeiten bei „freien Trägern im Kinderschutz“. 6% sind in Einrichtungen der Kinder- und Jugendsozialarbeit beschäftigt und 1,5% in Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen.

38% der Befragten sind Leitungskräfte (N = 497). 5,5% der befragten Fachkräfte streben als Mitarbeiter(in) eine Leitungsfunktion an. Von allen Leitungskräften sind 69% in der Jugendhilfe tätig und von den befragten Fachkräften der Jugendhilfe sind 26,5% Leitungskräfte.<sup>4</sup>

85,5% der Fachkräfte stehen im direkten Kontakt zu Kindern und Eltern oder nur zu Kindern. Circa jede/r achte Fachkraft steht in keinem solchen Kontakt (12,5%).<sup>5</sup>



1 Hintergrundinformation: Es wurden 3832 Fachkräfte mit der Bitte angeschrieben, an der Umfrage zum Kinderschutz teilzunehmen. Die angeschriebenen Fachkräfte sind zu 95,5% Fachkräfte, die Teilnehmer(innen) auf den Fachkongressen der Kinderschutz-Zentren in den Jahren 2008, 2009 und 2010 waren.  
 2 61% der befragten Fachkräfte des Fachsystems Schule sind Lehrer(innen) – eventuell auch in Leitungsfunktion.  
 3 Nur 0,3% der Befragten kommen aus dem Fachsystem Polizei. Und 9,5% ordnen sich keiner der genannten Berufssysteme zu.  
 4 Einem anderen Tätigkeitsfeld ordnen sich 14,5% zu.  
 5 Ähnliche Prozentwerte ergeben sich für die Fachkräfte der Fachsysteme Jugendhilfe und Gesundheitssystem. Siehe Schaubild im Anhang „zum Kapitel 1“.

57% von allen befragten Fachkräften sind außerdem im Kinderschutz als fallverantwortliche Fachkraft tätig (bei Fachkräften der Jugendhilfe 64,5%; Gesundheitssystem 28%; Früherziehung/Kindertagesstätten 51%; Schule 51%; Behindertenhilfe 43%; Frauenhilfe: 53,5%).

Von den Fachkräften mit Fallverantwortung ist es für 99% möglich, in ihrer Einrichtung mit anderen Kolleg(inn)en über einen Fall einer vermuteten bzw. bestätigten Kindeswohlgefährdung zu sprechen und sich so neue Anregungen für den Fall zu holen. Bei den Fachkräften der Jugendhilfe ist dies bei 99% der Fall; bei den Fachkräften aus der Früherziehung/Kindertagesstätten bei 97,5% und im Gesundheitssystem bei 100%.<sup>6</sup> Von den Fachkräften, die in Einrichtungen der Jugendsozialarbeit arbeiten, können nur 90,5% eine kollegiale Fallberatung nutzen.

## Fallverantwortung

Zudem sind 40,5% aller Befragten als Fachkraft gemäß §8a SGB VIII“ tätig. Bei den Fachkräften der Jugendhilfe sind es 46,5%; bei den Fachkräften in Kindertagesstätten 49%.

Die Fachkräfte des ASD/KSD sind zu 58,5% als §8a-Fachkräfte tätig; bei den freien Trägern im Kinderschutz sind es 45% der Fachkräfte.

Von den fallverantwortlichen Fachkräften arbeiten 57,5% auch als §8-Fachkraft.

Bitte beachten Sie, dass es zu fast jeder beantworteten Frage – neben den Ausführungen im Text – weitergehende, umfangreiche Auswertungen im Anhang gibt.

## 2. Belastungen von Fachkräften im beruflichen Alltag, Probleme mit den Rahmenbedingungen der Arbeit und erforderliche Supervision

In den folgenden Kapiteln werden zum ersten die Belastungen von Fachkräften im beruflichen Alltag beleuchtet und daraufhin – gezielt – die bestehenden Probleme mit den Rahmenbedingungen der Arbeit. Im dritten Teil wird zum einen dargestellt, für wie erforderlich die Fachkräfte Supervision halten, und zum anderen ob und in welchem Ausmaß ihr Arbeitgeber ihnen Supervisionen finanziert.

### 2.1 Belastungen von Fachkräften im beruflichen Alltag

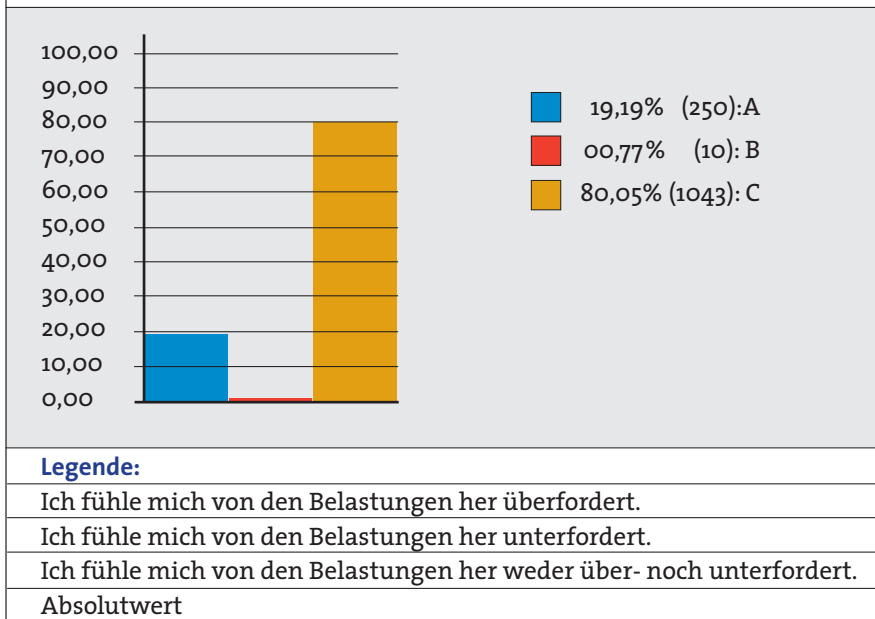
80% der Fachkräfte beschreiben ihre Situation im beruflichen Alltag so, dass sie sich von den Belastungen her weder über- noch unterfordert fühlen. Fast jede fünfte Fachkraft fühlt sich überfordert (19%). 1% der Fachkräfte fühlt sich unterfordert.

---

<sup>6</sup> Schule 91,5%; Behindertenhilfe 100%; Frauenhilfe 100%.

Schaubild 2.1:

Gibt es eine Überforderung durch Belastungen im beruflichen Alltag?



Bei den Fachkräften des Jugendamtes fühlt sich fast jede dritte Person (28%) überfordert; beim ASD/KSD ist es jede dritte Person (34,5%). Einen vergleichbaren hohen Prozentwert der Überforderung ist bei den Fachkräften der Jugendfreizeiteinrichtung zu finden (29,5%). Währenddessen fühlen sich nur 10,5% der Fachkräfte, die ausschließlich im direkten Kontakt zu Kindern sind, überfordert. Auch bei den freien Trägern im Kinderschutz fühlen sich nur 13% überfordert. Etwas mehr als jede fünfte fallverantwortlichen Fachkräfte fühlt sich überfordert (N = 744). Bei den nicht fallverantwortlichen Fachkräften sind es 15,5%. Bei den §8a-Fachkräften ergibt sich ein Prozentwert von 21,5%. Es erscheint nachvollziehbar, dass die höchsten Werte der Überforderung bei den Fachkräften zu verzeichnen sind, die durch ihre Vorgesetzte nicht unterstützt werden (34%) und die Probleme mit den Rahmenbedingungen beklagen (37%).

Auf die Frage „Was belastet Sie am meisten?“ antworteten die 250 Fachkräfte, die sich von den Überlastungen her überfordert fühlen (19% von 1303).<sup>7</sup> Im Folgenden sollen die einzelnen Belastungen genauer beleuchtet werden, wobei selten genannte Antworten bis 1% nur tabellarisch aufgelistet werden.

„Was belastet Sie am meisten?“

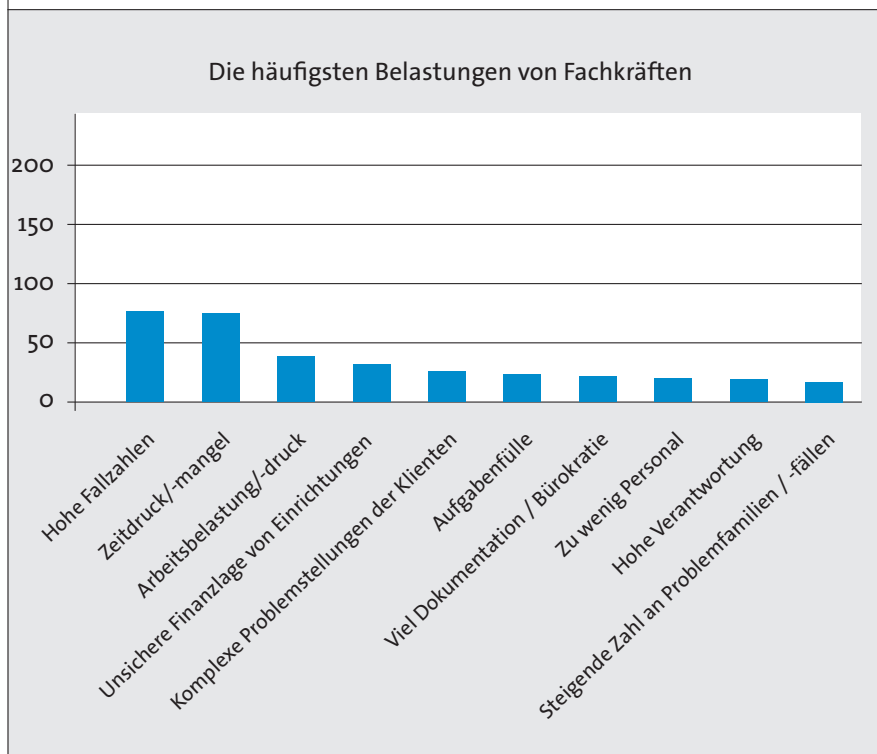
Die Befragten nennen *hohe Fallzahlen* und *Zeitdruck* bzw. *Zeitmangel* (beide jeweils 31%) als die größten Erschwernisse. Durch die steigenden Fallzahlen haben die Fachkräfte immer weniger Zeit zur Erledigung einzelner Fälle. Außerdem bedauern viele, dass es *keine Zeit für eine nachhaltige Bearbeitung der Fälle* (2%) gibt. Die daraus resultierende *hohe Arbeitsbelastung* erachten 15% aller Befragten als problematisch. Hinzu kommt die Belastung durch eine zunehmende *Aufgabenfülle* (9%), da die „eigentlichen“ Arbeitsprozesse immer mehr *bürokratischen Aufwand* mit sich bringen, den 9% kritisch betrachten.

*hohe Fallzahlen, Zeitdruck, Zeitmangel*

*keine Zeit ...*

<sup>7</sup> Von den 250 Antworten konnten zwei nicht mit in die Auswertung einfließen, da es sich bei diesen um eine Enthaltung und eine nicht zuordnungsbar Antwort handelt. Dieses Unterkapitel 2.1 ist eine Gemeinschaftsproduktion von Britta Hinkes und Timo Müller.

Schaubild 2.2: Die zehn am häufigsten genannten Belastungen, mit denen Fachkräfte konfrontiert sind



8% der Fachkräfte beklagen, dass die Arbeitsdichte wenig Zeit für *psychohygienische Maßnahmen* lässt, wie zum Beispiel Supervision oder die einfache Reflexion von Fällen. Dieser Umstand wird durch die oftmals *fehlende Möglichkeit zur Arbeit im Team* (5%) verstärkt, da sich die Fachkräfte nicht mit ihren Kolleg(inn)en austauschen können. Überdies klagen zwei Prozent über *Probleme im Betrieb* – wie zum Beispiel Streitigkeiten mit den Kolleg(inn)en –, 12% kritisieren die *schlechte Bezahlung* (5%) und 3,5% bewerten die häufig anfallende *Mehrarbeit* und die *Schichtarbeit* als mühsam.

Neben den unmittelbaren Arbeitsbedingungen, die den Arbeitsalltag erschweren, ist auch die psychische Konstitution der Fachkräfte gravierenden Belastungen ausgesetzt. Durch die *Konfrontation mit schweren Schicksalen* (3,5%), ein generelles Gefühl der *Überforderung* (2,5%) sowie eine *hohe persönliche Verantwortung* (7,5%), zum Beispiel im Angesicht von Kindeswohlgefährdungen, fühlen sich Fachkräfte stark beansprucht.

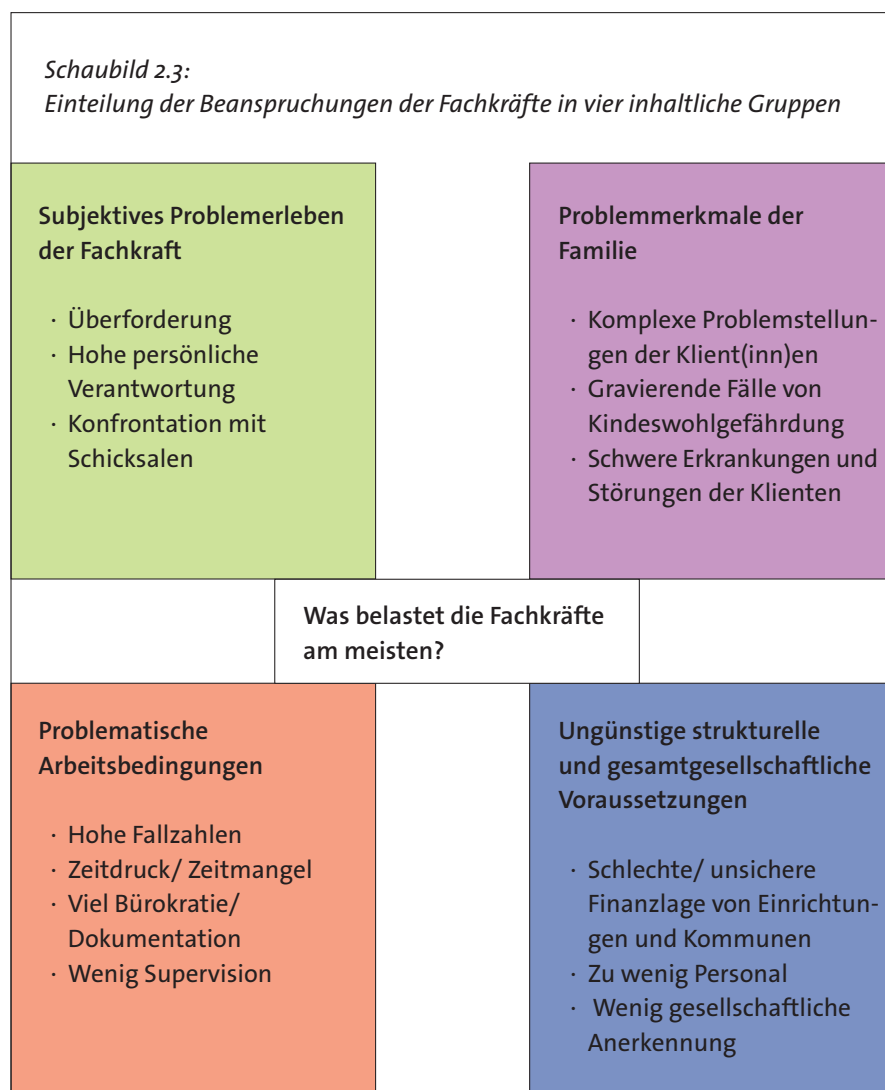
**Konfrontation mit schweren Schicksalen  
Überforderung**

Im Kontakt mit Klient(inn)en sind es vor allem die sehr *komplexen Problemstellungen der Klient(inn)en* (10,5%), die die Fachkräfte stressen. Doch auch schwere *Störungen oder Erkrankungen der Klient(inn)en* (3%) erschweren den Arbeitsalltag. Die *Konfrontation mit gravierenden Fällen von Kindeswohlgefährdung* stellt für 6% aller Fachkräfte eine erhebliche Belastung dar.

Durch strukturelle und gesellschaftliche Voraussetzungen entstehen ebenfalls Belastungen für die Fachkraft, die sich in der Befragung widerspiegeln. Die schlechte Finanzlage von *Einrichtungen und Kommunen* (12,5%) erschwert die Arbeitsbedingungen, da zum Beispiel *personelle Engpässe* (8%) nicht behoben werden können. Des Weiteren behindert die *unzureichende Netz-*

werkarbeit mit anderen Hilfswerken (4%) und die schlechte Zusammenarbeit mit Jugendämtern (3,5%) die tägliche Arbeit. Auch von politischer Seite fühlen sich Fachkräfte oft nicht ausreichend in ihrer Tätigkeit unterstützt. So tragen schwer deutbare Gesetze (2,5%) und eingeschränkte Befugnisse (2%) nicht dazu bei, Entscheidungen zum Wohle des Kindes schnell umzusetzen. Auf gesellschaftlicher Ebene belastet viele Fachkräfte die steigende Zahl der Problemfamilien bzw. -fälle (7%). Immer häufiger werden gravierende Fälle von Kindeswohlgefährdung auch durch die Medien publik gemacht. Dies kann ein Grund dafür sein, dass auch die gesellschaftlichen Anforderungen und Erwartungen an die Fachkräfte gestiegen (5%) sind. Der verantwortungsvollen Tätigkeit der Fachkräfte wird hingegen nur wenig gesellschaftliche Anerkennung entgegengebracht, klagen 5% der Antwortenden.

Die Belastungen der Fachkräfte lassen sich demnach in vier inhaltliche Gruppen einteilen. Das folgende Schaubild veranschaulicht die schwersten Beanspruchungen.



*Tabelle 2.4:  
Belastungen, mit denen Fachkräfte konfrontiert sind – Antworten ≤ 1%*

	Relative Häufigkeit	Absolute Häufigkeit
Schlechte Prognosen für Familien	3	1%
Schlecht ausgebildetes Personal	3	1%
Schwierige Eltern	3	1%
Emotionale Involvierung	3	1%
Häufig wechselnde Rahmenbedingungen	3	1%
Ungerechtigkeiten im System	3	1%
Angst vor Fehlern	3	1%
Bedrohung durch Klient(inn)en	3	1%
Nur selten strukturiertes Arbeiten	2	1%
Zu wenige Therapieplätze	2	1%
Informationsflut	1	0,5%
Wenig Planungssicherheit	1	0,5%
Mit Garantenpflicht verbundener Druck	1	0,5%
Zu viele Gerichtstermine	1	0,5%
Arbeitsunterbrechungen	1	0,5%
Mangelmanagement	1	0,5%
Strukturschwächen großer Träger	1	0,5%

## 2.2 Probleme mit den Rahmenbedingungen der Arbeit

Fachkräfte, die Kinder schützen wollen, müssen selbst geschützt sein, um fachlich gute Arbeit leisten zu können. Vor diesem Hintergrund gaben in der Befragung 31% der Fachkräfte an, dass es Probleme mit den Rahmenbedingungen ihrer Arbeit gibt, durch die sie selbst nicht geschützt bzw. gestützt werden. Umgekehrt fühlen sich sieben von zehn Fachkräften in dieser Weise gestützt (69%).

Von den Fachkräften des ASD/KSD geben 42,5% an, dass es Probleme mit den Rahmenbedingungen ihrer Arbeit bestehen. Bei den Fachkräften, die durch ihre Vorgesetzten unterstützt werden, sind es 25,5%.

Bei den Fachkräften, die nicht von ihrem Vorgesetzten unterstützt werden, berichten 66,5% von Problemen mit den Rahmenbedingungen. Bei den überforderten Fachkräften ergibt sich ein Prozentwert von 60,5% und bei den Fachkräften, denen vom Arbeitgeber keine Supervision finanziert wird, ein Prozentwert von 42,5%.

Die Fachkräfte, die antworteten, dass sie Probleme mit den Rahmenbedingungen haben, wurden daraufhin befragt, um welche Probleme es sich in ihrem Fall handelt.<sup>8</sup>

Mit 37,5% benennen die meisten Fachkräfte die *aus Kostengründen zu knappen Zeit- bzw. Personalressourcen*<sup>9</sup> (Rangplatz 1). Diese Situation hat Einfluss

*aus Kostengründen zu knappe Zeit- bzw. Personalressourcen*

<sup>8</sup> Es haben 407 Fachkräfte auf die Frage geantwortet, welche Probleme es – aus ihrer Sicht – mit den Rahmenbedingungen gibt. Aus Zeitgründen und konstatiertem inhaltlicher Sättigung der Cluster wurden nur circa die Hälfte der Antworten ausgewertet. Von diesen 208 Antworten haben 8 Personen keine Antwort gegeben oder nicht direkt auf die Frage geantwortet (N = 200).

<sup>9</sup> Die unzureichende Personalbemessung wird von den Fachkräften auch als „fehlendes Personal“, „Personalknappheit“ oder „Fachkräftemangel“ beschrieben.



auf die Qualität der fachlichen Arbeit bzw. deren Ergebnisse. Die Fachkräfte haben kaum Zeit für einen Beziehungs- und Bindungsaufbau (auf Augenhöhe) und zu wenig Zeit für die Fälle neben der Face-to-Face-Arbeit. Das bedeutet, dass die Fälle nicht immer – in Fallbesprechungen – ausreichend reflektiert und sorgsam bearbeitet werden können.<sup>10</sup> Es fehlt auch die Zeit für die Kooperationsarbeit bzw. die Vernetzung mit anderen Institutionen.<sup>11</sup> Durch die skizzierten, schlechten Bedingungen ergeben sich tendenziell mehr Fehler. Für Gespräche zur eigenen Besinnung und Stärkung im Team fehlt den Fachkräften auch die Zeit.

Im Zusammenhang mit den knappen Zeitressourcen gibt es drei inhaltliche Dimensionen.

*Die Dimension „schnelleres Arbeiten“:* Es wird eine steigende Verdichtung der Arbeit bis hin zu extrem beschleunigten Verfahren beschrieben. Als Folge erleben die Fachkräfte einen massiven Zeitdruck und sind zu einem „zu eiligen“ Vorgehen gezwungen. Zitat einer Fachkraft: „Man jagt einem Aspekt hinterher, während der andere schon Präsenz einfordert“.

**Die Dimension  
„schnelleres Arbeiten“**

*Die Dimension „mehr Arbeit“:* Die Fachkräfte leiden unter einer zu hohen Arbeitsbelastung. Diese Überbelastung ergibt sich dadurch, dass eine Vielzahl an Anfragen von relativ wenigen Mitarbeiter(inne)n – mit hohen fachlichen Standards – bearbeitet werden soll. 6% der befragten Personen bemängeln explizit die zu hohen Fallzahlen pro Fachkraft, die sich aus der Vergütungsstruktur ergeben. Fachkräfte berichten zudem von Stellenabbau und nicht besetzten Stellen.<sup>12</sup> Es wird auch gesehen, dass es einen angestiegenen Hilfebedarf gibt.

**Die Dimension „mehr Arbeit“**

Eine Fachkraft erwähnt, dass ihre Beratungsstelle keine Fälle ablehnen kann.<sup>13</sup> Mehrere Personen berichten von einer massiven Überstundenbelastung.<sup>14</sup>

*Die Dimension „zunehmend schwierigere Klientel“:* Es wird davon berichtet, dass es tendenziell mehr Kinder mit komplexen Problemlagen gibt, für die – aus fachlichen Gesichtspunkten – mehr Zeit benötigt wird. Die Rahmenbedingungen sehen jedoch in manchen Einrichtungen anders an. Eine Fachkraft beschreibt es wie folgt: „Schwierigere Kinder mit weniger Personal“. Die unzureichenden Fallbearbeitungskapazitäten werden – neben dem angestiegenen Hilfebedarf – auch dadurch erklärt, dass die Fachkräfte weitere Aufgaben zu erfüllen haben und so zu wenig Zeit für die „originäre“, wichtige pädagogische Arbeit bleibt. 4,5% der Fachkräfte kritisieren, dass zu viel Zeit für strukturelle Tätigkeiten (Verwaltung, EDV, Qualitätssicherung) investiert werden. Über zwei Drittel dieser Personen bemängelt explizit zu viel Verwaltungs- bzw. Dokumentationsarbeit – d.h. übermäßig viel Zeit für formale Anforderungen (3,5%).<sup>15</sup>

**Die Dimension „zunehmend  
schwierigere Klientel“**

<sup>10</sup> Zwei Fachkräfte berichten, dass Finanzierungsfragen die Fachkräfte vor die Entscheidung stellen entweder den Fall abzugeben oder Überstunden zu machen.

<sup>11</sup> Eine Fachkraft bringt ein, dass es keine Zeit für inhaltliche Auseinandersetzungen mit den Fachkräften des Jugendamtes gibt, da diese zu „eng getaktet“ sind.

<sup>12</sup> Stellen für Fachkräfte werden auch teilweise mit kaum erfahrenen Personen besetzt, da die Bezahlung bzw. Tarif-Gruppierung zu niedrig ist und erfahrene Personen sich nicht auf die ausgeschriebenen Stellen bewerben.

<sup>13</sup> 2% der Fachkräfte verweisen auf einen schlechten Kinder-Erzieher-Schlüssel und bemängeln, dass sie so zu wenig Zeit für alle Kinder haben. Selbst unbezahlte Überstunden reichen hier nicht aus.

<sup>14</sup> In diesem Kontext werden u.a. Zusatzdienste als Ursache benannt. Eine Person berichtet von nicht abrechenbaren, so genannte „Minderzeiten“ in der Familienhilfe, die nur teilweise refinanziert sind (z.B. Berichte schreiben und Dokumentationen, Telefonate). Es wird zudem beschrieben, dass es für Nacht- und Wochenend-Rufbereitschaft keinen Freizeitausgleich gibt und im Kontext der ermüdenden Schichtarbeit Freitage nicht eingehalten werden.

<sup>15</sup> Zeitgleich kritisiert eine Fachkraft, dass „zu wenig Zeit für übergeordnete Tätigkeiten“ bleibt.

5% der Personen kritisieren eine zu *starke Kontrolle der eingesetzten Hilfen im Hinblick auf deren Wirtschaftlichkeit durch die Leitung*. Diese ist das Resultat eines Jugendamtes, das primär nach finanziellen Kriterien entscheidet und nur nachgeordnet nach inhaltlichen Kriterien (Rangplatz 6). Es wird davon berichtet, dass manche Fälle von Kindeswohlgefährdung aus Kostengründen nicht weiterverfolgt worden sind, obgleich dies dringend war. Es werden „politische statt fachliche Entscheidungen“ getroffen. Eine Fachkraft schildert es so, dass das „Geld statt der Mensch im Mittelpunkt der Gespräche mit dem Jugendamt“ steht. Eine andere Fachkraft beklagt allgemeine eine „übergroße Abhängigkeit vom Kostenträger“.

2,5% der Fachkräfte sprechen – infolge von Sparmaßnahmen – eine *fehlende Finanzierung sinnvoller Maßnahmen des Kinderschutzes durch die Kommune bzw. den Landkreis* an (ebenfalls Rangplatz 10). Der Kinderschutz ist zwar „gewollt, aber es wird nicht entsprechend gehandelt“, z.B. in Bezug auf die Finanzierung von Familienhebammen. Es werden nicht die Strukturen aufgebaut, die für eine kompetente Hilfe nötig sind. Zudem finanzieren Kommunen und Landkreise teilweise nur noch „verkürzte Hilfen“, d.h. nicht mehr ambulante Langzeithilfen. Aus Kostengründen werden Kinder fallweise zu spät vollstationär untergebracht – mit der Folge von tiefgreifenden Verhaltens- und Entwicklungsstörungen. Seelische Kindeswohlgefährdung wird oft gar nicht mehr berücksichtigt. Es wird zum Teil eine paradoxe Doppelbotschaft gesendet: Geeignete Maßnahmen etablieren und gleichzeitig Geld sparen.

*fehlende Finanzierung sinnvoller Maßnahmen des Kinderschutzes durch die Kommune bzw. den Landkreis*

6% der Fachkräfte berichten von einer finanziellen Unsicherheit bzw. einer *fehlenden Festfinanzierung ihrer Einrichtung*. Sie schildern, dass *ständige Bemühungen* notwendig sind, um die finanzielle Existenz der Institution zu sichern und so die Arbeitsplätze (Rangplatz 5). Die Entwicklung der Auftragslage ihrer Einrichtung ist unklar. Aus der ungewissen Personalsituation mit befristeten Verträgen wird als eine „ständige Unsicherheit“ erlebt. Der „Kampf um den Erhalt der Strukturen“ des jeweiligen freien Trägers „kostet viel Kraft“. Es wird angesprochen, dass es einen starken Wettbewerbsdruck unter den Anbietern gibt.

Als Folge der oben beschriebenen, zu geringen Personalressourcen sind die Fachkräfte teilweise allein in ihrer Einrichtung und auf Hausbesuchen bei der Klientel. Dadurch erhöht sich in manchem Fall deren Gefährdung. 4% der Fachkräfte sprechen einen *fehlenden Schutz vor Bedrohungssituationen am Arbeitsplatz durch aggressive bzw. übergriffige Eltern oder Jugendliche* an (ebenfalls Rangplatz 7). Zwei dieser Fachkräfte kritisieren, dass es in Bedrohungssituationen keine Notrufnummer gibt bzw. keinen Notausgang. Als weiterer Nachteil geringer Personal- bzw. Zeitressourcen wird eine fachlich unzureichende Einarbeitung von im Kinderschutz anfangenden Personen angesprochen.

Es besteht gewiss auch ein Zusammenhang der knappen Zeitressourcen zu der Tatsache, dass – wie es eine Fachkraft allgemein kritisiert – Fachkräfte der Basis oft alleine gelassen werden. 9% der Fachkräfte bemängeln eine *alleinige Fallzuständigkeit – auch in Krisenfällen – und, dass keine Möglichkeit für einen fachlichen Austausch über Kindeswohlgefährdungen bzw. Kinderschutz besteht* (Rangplatz 4). Zitat einer Fachkraft: „Viel Einzelkämpferarbeit statt Team“. Eine Fachkraft bringt in diesem Kontext ein, dass die Verantwortung für Entscheidungen nicht auf mehrere Schultern verteilt werden kann. Sie verweist neben dem Fehlen eines Teams darauf, dass vorhandene Teammit-

glieder auch teilweise nicht qualifiziert genug für diese Aufgabe sind.<sup>16</sup> Es wird zudem von einer Person beschrieben, dass die dezentrale Trägerstruktur mit einer eingeschränkten Aufsichtsfunktion durch die Leitung einhergeht. Eine andere Person schildert, dass sie in einer Nebenstelle arbeitet und für eine Fallreflexion keine Kolleg(inn)en vor Ort zur Verfügung stehen.

15,5% der Fachkräfte sprechen einen Aspekt einer *unzureichenden Kooperation* an (Rangplatz 2); über ein Drittel davon betrifft die *Kooperation mit dem Jugendamt* (6%).<sup>17</sup> Es wird die nicht ausreichende Zusammenarbeit mit den Fachkräften des Jugendamtes kritisiert, die aus Überlastungsgründen nicht zur Verfügung stehen bzw. nicht erreichbar sind. Andere Fachkräfte bemängeln einen ganz fehlenden Austausch mit dem örtlichen Jugendamt und damit verbunden eine fehlende Koordination. Es wird u.a. angesprochen, dass nicht rückgekoppelt wird, wie der Fall weiter verlaufen ist. Eine Fachkraft beklagt sich allgemein über eine nicht zufriedenstellende Zusammenarbeit mit dem Jugendamt und verweist beispielhaft auf eine fehlende Verantwortungsübernahme durch die ASD-Mitarbeiter(innen) bei der stationären Unterbringung von Kindern. Es wird erwähnt, dass Abteilungen des Jugendamtes nicht verzahnt mit einander arbeiten. Eine Fachkraft konstatiert, dass die Zusammenarbeit mit Jugendamtsmitarbeiter(inne)n qualitativ sehr unterschiedlich ist. Fehlendes Wissen von Jugendamtsmitarbeiter(innen)n über Träger der Familienhilfe macht zudem unnötige Mehrarbeit.

Es wird konstatiert, dass es in den Jugendämtern im Kontext von (vermuteten bzw. tatsächlichen) Kindeswohlgefährdungen unterschiedliche Verfahren gibt (verschiedene Einschätzungsbögen und Manuale). Eine weitere Person spricht an, dass der individuelle Umgang der Jugendamtsmitarbeiter(innen) mit dem Kinderschutz uneinheitlich ist.

Weitere Antworten von einzelnen Fachkräften zu allgemeinen Kooperationsaspekten sind im Anhang zu finden (Siehe „Zum Kapitel 2.2“). Zum Thema „Kooperationen“ (interinstitutionell und systemübergreifend) haben die Kinderschutz-Zentren in den Jahren 2009 und 2010 zwei Untersuchungen durchgeführt, deren Berichte auf der Homepage der Kinderschutz-Zentren zu finden sind.<sup>18</sup>

12,5% der Fachkräfte bemängeln *keine oder wenig Supervision* (Rangplatz 3). Sechs bis acht Stunden Supervision pro Jahr werden beispielsweise als „wenig“ bezeichnet. Es wird auch die fehlende Regelmäßigkeit von Supervision angesprochen und kritisiert, dass diese nicht immer zeitnah erfolgt – mit negativen Auswirkungen auf die Psychohygiene.

Zwei Fachkräfte beschreiben inhaltlich hieran angrenzend, dass ihre Tätigkeit kaum ein Privatleben zulässt und die fehlende Abgrenzung von Beruflichem und Privatem für die Psychohygiene nachteilig ist. Andere zwei Personen beklagen, dass es keinen Schutz vor Burnout bzw. keine Burnout-Prophylaxe gibt.

*Keine bzw. sehr wenige Fortbildungen* bemängeln 3,5% der Fachkräfte (ebenefalls Rangplatz 8). Hierfür gibt es zeitliche und finanzielle Gründe. Von den Personen erhalten circa ein Drittel gar keine Fortbildungsmöglichkeiten. Dies führt teilweise zu fachlichen Unsicherheiten bei den Fachkräften.

### *unzureichende Kooperation Kooperation mit dem Jugendamt*

### *keine oder wenig Supervision*

<sup>16</sup> Eine Person verweist auf eine qualitativ schlechte kollegiale Beratung. Eine andere Person beklagt, dass starke hierarchische Strukturen die Fallreflexion erschweren.

<sup>17</sup> Jede Nennung wurden durch jeweils eine oder maximal zwei Personen eingebracht.

<sup>18</sup> Siehe die Internetseite [www.kinderschutz-zentren.org](http://www.kinderschutz-zentren.org) und dort in der Rubrik „News“.

3,5% der Fachkräfte beklagen sich darüber, dass ihre *Tätigkeit nicht die angemessene Anerkennung erhält* (ebenfalls Rangplatz 8). Die schlechte Bezahlung entspricht nicht dem umfangreichen, verantwortungsvollen Arbeitsbereich. Für eine Fachkraft ist die Bezahlung eine „Beleidigung“. Eine andere Person fasst es mit den Worten zusammen: „schlechte Bezahlung für gute Arbeit“. Es verwundert, dass es im Bereich der Jugendhilfe oder sozialen Arbeit allgemein keine bedeutsame, organisierte Interessenvertretung gibt.<sup>19</sup>

*mangelnde Anerkennung*

Drei Fachkräfte beklagen die Übernahme von immer mehr Verantwortlichkeiten und den Druck durch viele gleichzeitige Anforderungen. Es wird eine Belastung durch ungeplante Zusatztermine und spontane Beratungsaufgaben beschrieben. Das Eingangs- und Fallmanagement muss z.B. gleichzeitig betrieben werden.

Es werden von zwei anderen Personen die wenigen Vertretungsmöglichkeiten durch andere Kolleg(inn)en – etwa bei einem Krankheitsausfall – benannt.

Drei Fachkräfte kritisieren die mangelhaften strukturellen Bedingungen. Eine Fachkraft beklagt die ständig neuen Rahmenbedingungen. 3% der Personen sprechen explizit die *unklaren Strukturen* an (ebenfalls Rangplatz 9), etwa ungeklärte Zuständigkeiten.

*unklare Strukturen*

Auf die *schlechten räumlichen Rahmenbedingungen* weisen 4% der Fachkräfte hin (ebenfalls Rangplatz 7). Es werden nicht vorhandene, zu wenige oder zu kleine Arbeitsräume beklagt. Teilweise stehen keine ruhigen Besprechungsräume zur Verfügung. Eine andere Fachkraft bemängelt das Fehlen eines „Time-Out-Raumes“.<sup>20</sup>

Zwei andere Personen kritisieren die unzureichende, technische Ausstattung des Büros bzw. die schlechten, materiellen Arbeitsbedingungen. Eine Fachkraft bemängelt, dass es mit großem bürokratischem Aufwand verbunden ist, das Dienstfahrzeug zu ordern. Eine zunehmende, massive Regulierung bzw. übersteigerte Bürokratie wird von drei Fachkräften angesprochen. Eine Person beklagt, dass „zu wenig Verwaltung finanziert“ wird.

Eine Fachkraft schildert, dass es in der Zuständigkeit ihres Jugendamtes keine Abstimmung der §8a-Fachkräfte gibt.

Es werden von den Fachkräften *unterschiedliche juristische Aspekte* angesprochen. Zwei Personen beklagen die fehlende rechtliche Sicherheit. Es fehlen Informationen über rechtliche Grundlagen, z.B. bei Befangenheitsanträgen von der Elternseite.

Eine Person klagt darüber, dass sie als Fachkraft strafrechtlich belangbar ist.<sup>21</sup> Die gesetzliche Eingriffsschwelle wird von einer Fachkraft als zu hoch eingeschätzt. Eine weitere beklagt die „immer wieder neuen Anforderungen aus der Politik“, z.B. den verpflichtenden Hausbesuch. Zwei Personen beschreiben, dass „politisch gewollte Veränderungen im Arbeitsfeld gibt, welche die Arbeit eher erschweren“. Die „(ständig neuen) Auflagen und Zwänge setzen an der falschen Stelle an“

2,5% der Fachkräfte klagen allgemein über eine *mangelnde Unterstützung durch ihre Leitung bzw. ihren Arbeitgeber* (ebenfalls Rangplatz 10).<sup>22</sup> Es wird

19 Eine Fachkraft kritisiert ein „unwürdiges Eingruppierungs-Hickhack“.

20 Es wird auch von einer Fachkraft die fehlende Kinderbetreuung in der Organisation kritisiert.

21 Es wird zudem kritisiert, dass die Familienberatung im Ehrenamt durch das Rechtsberatungsgesetz erschwert wird.

22 Siehe zu diesem Thema auch ausführlich im Kapitel 3.

außerdem von anderen 3% der Fachkräfte explizit ein *geringer bzw. fehlender Rückhalt durch die fachliche Leitung* angesprochen (ebenfalls Rangplatz 9). Zitat: „Bei Beschwerden der Konfliktparteien an die Leitung entsteht Druck auf die Fachkräfte.“ Es wird auch beklagt, dass die sehr hohen fachlichen Erwartungen „bei (vermeintlicher oder wirklicher) Nichterfüllung durch Entwertung bestraft“ werden.

Eine Person weist darauf hin, dass sie sich durch die Positionierung der Leitung nicht sicher fühlt.

## **fehlender Rückhalt**

3,5% der Fachkräfte berichten von Führungskräften mit *mangelnder Führungskompetenz und/oder fehlendes Führungsengagement* (ebenfalls Rangplatz 8). Manche potentiell kompetenten Führungskräfte „kommen ihren Pflichten gegenüber ihren Mitarbeiter(innen) nicht nach“. In diesem Kontext wird auch erwähnt, dass es zum Teil große Leitungsspannen gibt, beispielsweise Leitungen mit dreißig Mitarbeiter(inne)n. Es wird auch gesehen, dass eine Leitung einer Verwaltungsbehörde nicht Mitarbeiter(innen) aus dem pädagogisch-sozialen Feld ausreichend unterstützen kann. Von einzelnen, anderen Fachkräften werden nicht funktionierende Absprachen, fehlende Anleitung und umständliche Aufgabenverteilungen geschildert.

Zwei Fachkräfte berichten davon, dass bei ihnen die Leitungsstruktur oft unklar ist bzw. die Verantwortungsstruktur diffus.

Drei Fachkräfte beschwerten sich über die fehlende Einbeziehung der Mitarbeiter(innen), insbesondere bei Entscheidungen zu anstehenden Veränderungen. Es wird auch allgemein der geringe Informationsfluss in der Einrichtung bemängelt.

Es wird von zwei Fachkräften eine geringe Wertschätzung untereinander im Team und durch die Leitung angesprochen. In den betreffenden Einrichtungen gibt es keine kooperative Arbeitsatmosphäre.

Zwei andere Personen beklagen die fehlende Wertschätzung durch die kommunale Verwaltung bzw. deren Amtsleitungen. Weitere zwei Fachkräfte bemängeln den Rückhalt und die Wertschätzung aus der Politik. Es wird von einer Fachkraft allgemein ein „mangelnder Rückhalt an der Schnittstelle ‚Profession – Öffentlichkeit‘“ beobachtet.

## **mangelnde Führungskompetenz**

Dass es bei ihnen in der Einrichtung keine Fehlerkultur gibt, beklagen zwei Personen. Eine Fachkraft kritisiert das Fehlen eines Beschwerdemanagement. Zwei andere Personen berichten davon, dass sich ihr Vorgesetzter immer absichern will und bezeichnen dieses Verhalten als „Absicherungshysterie“.

Schaubild 2.5:  
Probleme von Fachkräften mit den Rahmenbedingungen (Nennungen  $\geq 2,5\%$ )

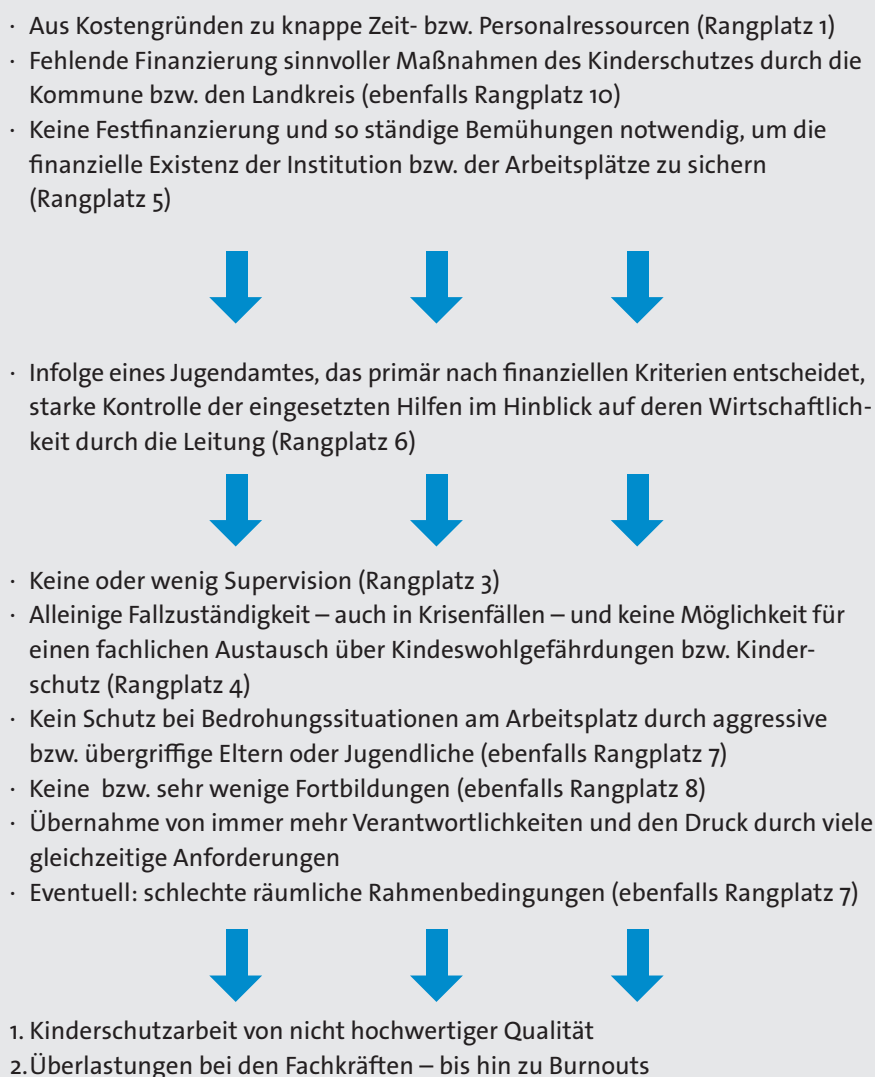
	Rangplatz:	Relative Häufigkeit:	Absolute Häufigkeit:
Aus Kostengründen zu knappe Zeit- bzw. Personalressourcen	1	37,5%	75
Unzureichende Kooperation - Speziell Kooperation mit dem Jugendamt: 6%	2	15%	30
Keine oder wenig Supervision	3	12,5%	25
Alleinige Fallzuständigkeit – auch in Krisenfällen – und keine Möglichkeit für einen fachlichen Austausch über Kindeswohlgefährdungen bzw. Kinderschutz	4	9%	18
Keine Festfinanzierung und so ständige Bemühungen notwendig, um die finanzielle Existenz der Institution bzw. der Arbeitsplätze zu sichern	5	6%	12
Infolge eines Jugendamtes, das primär nach finanziellen Kriterien entscheidet, starke Kontrolle der eingesetzten Hilfen im Hinblick auf deren Wirtschaftlichkeit durch die Leitung (siehe Bezug zu Rangplatz 10)	6	5%	10
Kein Schutz bei Bedrohungssituationen am Arbeitsplatz durch aggressive bzw. übergriffige Eltern oder Jugendliche	7	4%	8
Schlechte räumliche Rahmenbedingungen	8	3,5%	7
Keine bzw. sehr wenige Fortbildungen			
Tätigkeit erhält nicht die angemessene Anerkennung			
Mit mangelnder Führungskompetenz und/oder fehlendes Führungsengagement	9	3%	6
Unklare Strukturen			
Geringer bzw. fehlender Rückhalt durch die fachliche Leitung	10	2,5%	5
Fehlende Finanzierung sinnvoller Maßnahmen des Kinderschutzes durch die Kommune bzw. den Landkreis (siehe Bezug zu Rangplatz 6)			
Mangelnde Unterstützung durch die Leitung bzw. den Arbeitgeber			

Abschließend ist auf die Ursache-Wirkungszusammenhänge zu verweisen, die im Schaubild 2.6 veranschaulicht sind. Der Kostendruck auf die Kinderschutzeinrichtungen und deren Mitarbeiter(innen) führt zu Entfachlichungstendenzen und gefährdet in manchem Fall die Gesundheit der Fachkräfte.

**Ursache-Wirkungszusammenhänge**



Schaubild 2.6: Ursache-Wirkungszusammenhänge im Kontext der Ergebnisse zu den Problemen mit den Rahmenbedingungen



### 2.3 Erforderlichkeit von Supervision

Neun von zehn Fachkräften halten es für erforderlich, dass sie selbst an Supervisionen teilnehmen (91,5%). Von diesen Personen wird 80,5% vom Arbeitgeber die Möglichkeit gegeben, an Supervisionen teilzunehmen, die von diesem finanziert werden. 19,5% der Fachkräfte halten Supervisionen für sich selbst für erforderlich, bekommen diese aber nicht vom Arbeitgeber finanziert.

Bei den fallverantwortlichen Fachkräften halten 95% eine Supervision für sich selbst für erforderlich; bei den §8a-Fachkräften sind es 94,5%. Von diesen bekommen jeweils 85% bzw. 82,5% Supervisionen finanziert.

Mit 78,5% bekommt der Großteil aller befragten Fachkräfte „bis zu zwei Stunden pro Monat“ Supervision finanziert. Circa jede sechste Person erhält „monatlich drei bis vier Stunden“ bezahlte Supervision (18,5%). 24% der Fach-

kräfte haben „fünf bis sechs Stunden im Monat“ zur Verfügung. „7 -8 Stunden im Monat“ bekommen 0,6% und „9 - 10 Stunden im Monat“ 0,3% finanziert. Weniger als 0,1% der Fachkräfte können sich „mehr als 10 Stunden pro Monat“ supervidieren lassen.

Bei den fallverantwortlichen Fachkräften, deren Arbeitgeber die Supervision bezahlt, bekommen zwei Drittel „bis zu zwei Stunden pro Monat“ Supervision (76%). 20,5% erhalten „monatlich drei bis vier Stunden“ und 3% „fünf bis sechs Stunden im Monat“ Supervision.

Bei den „Fachkräften gemäß §8a SGB VIII“, denen die Supervision finanziert wird, erhalten 75,5% „bis zu zwei Stunden pro Monat“ Supervision. Jede fünfte Fachkraft bekommt „monatlich drei bis vier Stunden“ bezahlte Supervision (20%) und 3,5% „fünf bis sechs Stunden im Monat“.

### 3. Wie Mitarbeiter(innen) durch ihren direkten Vorgesetzten unterstützt bzw. nicht unterstützt werden – Ergebnisse einer qualitativen Befragung

86% der Fachkräfte fühlen sich durch das Verhalten ihrer direkten Vorgesetzten bzw. ihres direkten Vorgesetzten<sup>23</sup> bei ihrer Arbeit unterstützt; 14% verneinen dies. Bei den Fachkräften des Jugendamtes gibt jede fünfte Fachkraft an, nicht unterstützt zu werden (20,5%). Im Vergleich dazu sind es bei den freien Trägern des Kinderschutzes nur 11% der Fachkräfte.

#### Unterstützung durch Vorgesetzte

Es ist nachvollziehbar, dass die Fachkräfte, die über Probleme mit den Rahmenbedingungen in ihrer Organisation berichten, einen relativ niedrigen Wert bei der Unterstützung durch den Vorgesetzten angeben (70%). Die überforderten Fachkräfte liegen vom Prozentwert etwas darüber (75%). Die nicht überforderten Personen fühlen sich deutlich häufiger durch ihren direkten Vorgesetzten unterstützt (88,5%).

Ob sich Fachkräfte durch ihren direkten Vorgesetzten unterstützt fühlen, ist wesentlich von der Arbeitgeber finanzierten Supervision abhängig. Die Fachkräfte, die keine Supervision vom Arbeitgeber finanziert bekommen, fühlen sich – im Vergleich zu den anderen Gruppen – am wenigsten durch den Vorgesetzten unterstützt (73,5%). Circa jede vierte dieser Fachkräfte fühlt sich nicht unterstützt. Die Personen, deren Arbeitgeber Supervisionen finanziert, fühlen sich deutlich häufiger durch den Vorgesetzten unterstützt (88%).

<i>Schaubild 3.1: Fühlen Sie sich durch Ihren Vorgesetzten unterstützt?</i>		
	Antwort „Ja“	Antwort „Nein“
Von allen	86%	14%
Jugendhilfe	87%	13%
Arbeitgeber finanzierte Supervision	88%	12%
Keine Arbeitgeber finanzierte Supervision	73,5%	26,5%
Probleme mit Rahmenbedingungen	70%	30%
Überfordert	75%	25%

<sup>23</sup> Wegen der Lesbarkeit wird fortan statt „Vorgesetzte und Vorgesetzter“ nur die männliche Form „Vorgesetzter“ verwendet.



In einer zweiten Frage wurden die Mitarbeiter(innen), die sich durch ihren direkten Vorgesetzten unterstützt fühlen, nach den Gründen hierfür befragt. Die Frage für die Fachkräfte, die keine Unterstützung erleben, lautete: „Warum fühlen Sie sich nicht durch ihren direkten Vorgesetzten unterstützt?“ In den folgenden Unterkapiteln werden zunächst die Antworten der Fachkräfte in den Blick genommen, die sich von ihrem jeweiligen Vorgesetzten unterstützt fühlen. Daran anschließend werden die Ergebnisse zu den Fachkräften, die sich nicht durch ihren Vorgesetzten unterstützt fühlen, dargestellt. Die Textinhalte sind auch jeweils in zwei Schaubildern zusammengefasst.

### 3.1 Fachkräfte, die sich durch ihren direkten Vorgesetzten unterstützt fühlen

Es wurden die 86% der Fachkräfte, die sich durch das Verhalten ihres direkten Vorgesetzten bei ihrer Arbeit unterstützt fühlen, nach den Gründen befragt (siehe auch Schaubild 3.2 und 3.3 unten). Von 380 Fachkräften<sup>24</sup> benennt mit 53,5% über die Hälfte der Fachkräfte eine *angemessene fachliche Begleitung durch den Vorgesetzten* (Rangplatz 1). Diese zeigt sich zum einen durch eine ständige Bereitschaft des Vorgesetzten zu zeitnahen Reflexions- bzw. Beratungsgesprächen<sup>25</sup> und zum anderen durch die Ermöglichung von einem regelmäßigen,<sup>26</sup> konstruktiven Austausch im Team (10,5%).<sup>27</sup> Der Vorgesetzte steht für „Gespräche zwischendurch“ zur Verfügung und hat immer ein „offenes Ohr“ – Stichwort „niedrigschwellige Erreichbarkeit“.<sup>28</sup> Die Mitarbeiter(innen) können Rücksprache halten und sich konstruktive Feedbacks einholen. Der Vorgesetzte hat Verständnis und Zeit bei der Klärung von schwierigen Fragestellungen und liefert Hilfen bei der Entscheidungsfindung. Er bringt dabei eine hohe fachliche Kompetenz (z.B. zu Beratungsanfragen und juristischen Aspekten), einen guten Informationsstand und eine fachliche Objektivität ein (7%). Der Vorgesetzte unterstützt die Arbeit der Fachkräfte außerdem, indem er nachfragt und Gesprächsangebote macht. Eine Fachkraft fasst es wie folgt zusammen: Der Vorgesetzte „hat große fachliche und persönliche Stärken, durch die er sehr zeitnah, auf Augenhöhe und zielgerichtet unsere Arbeit (unter)stützen kann“<sup>29</sup>. Eine andere Person schreibt davon, dass der „Vorgesetzte die Verantwortung als Leitung im Sinne von Unterstützung deutlich wahrnimmt“.

Bei dem Gedankenaustausch mit dem Vorgesetzten handelt es sich – nach Angaben der Fachkräfte – oft um Fallbesprechungen bzw. Fallreflexionen, bei denen es um das Gefährdungsrisiko eines Kindes geht oder um die Entwicklung einer Maßnahme zur Abwendung einer Kindeswohlgefährdung.

*angemessene fachliche Begleitung durch den Vorgesetzten*

- 
- 24 Es haben insgesamt 1.117 Fachkräfte auf die Frage geantwortet, in welcher Weise sie durch ihren Vorgesetzten unterstützt werden. Aus Zeitgründen und konstatiertem inhaltlicher Sättigung der Cluster wurden mit 404 Antworten nur circa ein Drittel aller Antworten ausgewertet. Von diesen Antworten sind drei nicht eindeutig inhaltlich zu verorten. 24 der 404 Antworten sind ungültig, da es sich bei den Antwortenden um Selbständige, Fachkräfte aus einem gleichberechtigten Team oder um Personen handelt, die keine (direkte) Antwort auf die gestellte Frage gegeben haben.
- 25 Der von den Fachkräften oft genannte Begriff der Reflexion bezieht sich sowohl auf die Einzelberatung durch den Vorgesetzten als auch auf die Teambesprechung. Daher sind die „Unterstützung durch den Vorgesetzten in der Einzelberatung“ und die „Ermöglichung der Teambesprechung durch den Vorgesetzten“ zu einem Cluster vereinigt worden. Er beinhaltet demnach die „Unterstützung durch Reflexion bzw. fachliche Begleitung“.
- 26 Die Regelmäßigkeit der Teamsitzungen bedeutet – den Aussagen der Fachkräfte zufolge – ein bis zwei Teamsitzungen pro Woche.
- 27 Eine Fachkraft fühlt sich dadurch vom Vorgesetzten unterstützt, dass dieser die Teamautonomie respektiert.
- 28 Zwei weitere Personen fühlen sich durch die mobile Erreichbarkeit ihres Vorgesetzten unterstützt.
- 29 3,5% der Fachkräfte berichten allgemein davon, dass sie eine fachliche und auch persönliche Unterstützung von ihrem Vorgesetzten erhalten. Eine weitere Konkretisierung der Art der Unterstützung, auf die die Frage abzielte, beinhalten die Antworten nicht.

Neben der fachlichen Begleitung durch den Vorgesetzten im Rahmen der Institution wird auch das Einholen externer Beratungskompetenz als Unterstützung erlebt. Circa jede siebente Fachkraft benennt, dass sie sich durch die *vom Vorgesetzten geförderte, regelmäßige Supervision* unterstützt fühlt (Rangplatz 2, 14%). Die Supervision wird als Teil des Qualitätsstandards der eigenen Institution betrachtet.

11,5% der Fachkräfte sprechen explizit eine spezifische Form der fachlichen Begleitung durch den Vorgesetzten an. Sie schildern, dass ihnen *von ihrem Vorgesetzten in Krisensituationen aktiv durch fachliche Unterstützung geholfen* wird (Rangplatz 5). Bei Problemen bzw. Unsicherheiten ist – im Bedarfsfall – der Vorgesetzte als Gesprächspartner sofort zur Stelle, und die Fachkraft wird nicht allein gelassen. Konstruktive Gespräche mit dem Vorgesetzten schaffen Orientierung in komplizierten Fällen, zeigen Handlungsmöglichkeiten auf und entlasten die Fachkraft auf diese Weise.<sup>30</sup> Eine andere Person schildert ergänzend, dass der Vorgesetzte die Mitarbeiter(innen) dazu auffordert, „aktiv und gezielt die benötigten Hilfen einzufordern“.

#### *fachliche Unterstützung*

Inhaltlich anknüpfend an die bereitgestellte Fachkompetenz in Krisensituationen fühlen sich 13,5% der Fachkräfte dadurch unterstützt, dass ihr *Vorgesetzter ihnen in Zweifelsfällen bzw. kritischen Situationen (emotional) den Rücken stärkt* und ihre Ansichten mit vertritt (ebenfalls Rangplatz 3). Zitat einer Fachkraft: „Mein Vorgesetzter steht im Zweifelsfall hinter mir und meiner Arbeit“. Der Vorgesetzte entlastet seine Fachkraft, indem er schwierige Entscheidungen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters mitträgt und, wenn es nötig erscheint, Verantwortung übernimmt. Die psychosoziale, emotionale Unterstützung wird als wertvoller Rückhalt erlebt. Als kritische Situationen werden beispielweise Anfechtungen durch Eltern, Rechtsanwälte und Institutionen genannt. Die beschriebene Rückendeckung bleibt auch erhalten, wenn sich herausstellt, dass eine falsche Entscheidung getroffen worden ist. Eine Fachkraft erwähnt, dass ihr Vorgesetzter auch „Hinweise auf Umstände (gibt), die bei der eigenen Absicherung berücksichtigt werden können“. Eine andere Fachkraft schildert in ähnlicher Weise, dass sie in kritischen Situationen vom Vorgesetzten juristisch beraten wird. Zwei weitere Fachkräfte berichten davon, dass ihr Vorgesetzter sie gegebenenfalls zu schwierigen Einsätzen begleitet. Unerfahrene Mitarbeiter(innen) erhalten – der Aussage einer Fachkraft zufolge – besonderen Beistand durch den Vorgesetzten.

9% der Fachkräfte fühlen sich *fachlich anerkannt bzw. für ihre verantwortungsvolle Arbeit gewürdigt* (Rangplatz 6). Ihr Vorgesetzter hat Vertrauen in ihre fachlichen Fähigkeiten. Weil der Vorgesetzte die Person als qualifizierte Fachkraft schätzt, lässt er sie eigenständig entscheiden bzw. arbeiten. Jede vierte dieser Fachkräfte spricht davon, dadurch unterstützt zu werden, dass sie als Person ernst genommen wird. Das bedeutet, dass fachliche Einschätzungen der jeweiligen Fachkraft ebenso ernst genommen werden wie deren fachlichen Probleme.

#### *fachliche Anerkennung*

3,5% der Fachkräfte fühlen sich dadurch unterstützt, dass ihr *Vorgesetzter Verständnis für ihre Sorgen zeigt* (Rangplatz 12). Die Hälfte dieser Personen lobt das Verständnis ihres Vorgesetzten für die Arbeitsbelastungen bzw. Schwie-

30 Eine Fachkraft schreibt, dass bei Krisen zusätzliche Mittel bereitstehen. Es handelt sich vermutlich – darüber kann nur spekuliert werden – um orientierungsgebende externe Berater oder entlastende Personalressourcen in der Institution.

rigkeiten der Arbeit und dessen Engagement in diesem Feld hilfreich zu sein (2%). Eine Mitarbeiterin berichtet, dass ihr Vorgesetzter den Mitarbeiter(inne)n rät, die eigene Belastbarkeit ernst zu nehmen.

1,5% der Personen loben die gute Personalsituation. Es wird begrüßt, dass der *Vorgesetzte organisiert, dass ausreichend Personal zur Verfügung gestellt wird* (ebenfalls Rangplatz 13) und die Mitarbeiter(innen) so die Zeit erhalten, die sie für die Bearbeitung eines Falles benötigen. Fachkräfte berichten davon, dass neue Stellen geschaffen werden, bei Personalausfall eine Vertretung organisiert wird und allgemein schnell auf einen höheren Personalbedarf reagiert wird.

### ausreichend Personal

8% der Fachkräfte schildern, dass ihr *Vorgesetzter den Besuch von Fort- und Weiterbildungen unterstützt* (ebenfalls Rangplatz 7). Er regt zu deren Besuch an, finanziert diese und/oder stellt Arbeitszeit hierfür zur Verfügung.<sup>31</sup> Eine weitere Person fühlt sich durch die Personalentwicklung des Vorgesetzten, die z.B. auch gezielte, organisationsinterne Lernprozesse umfasst, unterstützt. Eine andere Fachkraft erwähnt, dass die Mitarbeit von Mitarbeiter(inne)n in Gremien erwünscht ist. Auch auf diese Weise können sich die Fachkräfte fachlich weiterentwickeln.

### Zusammenhangshypothese

Die bisherigen Erkenntnisse lassen als Zwischenfazit eine *Zusammenhangshypothese* formulieren. Dass ein Vorgesetzter hinter seinen Mitarbeiter(inne)n steht und sich für diese einsetzt, ist eher wahrscheinlich bzw. fällt diesem leichter, wenn die bzw. der betreffende Mitarbeiter(in) eine hohe Fachkompetenz besitzt. Da Fort- und Weiterbildungen die fachlichen Fähigkeiten von Mitarbeiter(inne)n erweitern und vertiefen, fördert der Besuch von solchen Veranstaltungen indirekt, dass die jeweilige Fachkraft in Krisensituationen durch ihren Vorgesetzten Rückenstärkung erhält (siehe Rangplatz 3). Zudem erhält eine weitergebildete Fachkraft eher fachliche Anerkennung und wird für ihre verantwortungsvolle Arbeit gewürdigt (siehe Rangplatz 6).

Schaubild 3.2: Wodurch sich die Fachkräfte von ihren Vorgesetzten unterstützt fühlen – Nennungen > 1%

	Rangplatz:	Relative Häufigkeit:	Absolute Häufigkeit:
angemessene fachliche Begleitung durch den Vorgesetzten	1	53,5%	213
vom Vorgesetzten geförderte, regelmäßige Supervision	2	14%	55
Vorgesetzter stärkt Mitarbeiter(in) in Zweifelsfällen bzw. kritischen Situationen (emotional) den Rücken	3	je 13,5%	53
Wertschätzender Umgang des Vorgesetzten und Ermöglichung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit im Team			52
Davon 2%: Vorgesetzter bleibt auch bei Fehlern von Mitarbeiter(inne)n wertschätzend und kritisiert konstruktiv			

31 Eine Fachkraft lobt, dass neue Mitarbeiter(innen) fortgebildet werden.

Zusätzliche 1,5%: Vorgesetzter mit Empathie/Einfühlungsvermögen <sup>32</sup> Vorgesetzter hilft Mitarbeiter(in) in Krisensituationen aktiv durch fachliche Unterstützung Mitarbeiter(in) fühlt sich fachlich anerkannt bzw. für die verantwortungsvolle Arbeit gewürdigt Vorgesetzter unterstützt den Besuch von Fort- und Weiterbildungen Vorgesetzter unterstützt die Mitarbeiter(innen) durch klare, verbindliche Strukturen bzw. Regelungen, etwa zum Kinderschutz Vorgesetzter gewährleistet fachliche Selbstständigkeit bzw. Freiheit in der Ausgestaltung ihrer Arbeit Vorgesetzter fördert, dass der Teamgedanke „gelebt“ wird (inklusive gemeinsamer Entscheidungen) Vorgesetzter schafft gute Arbeitsbedingungen und stattet Mitarbeiter(innen) mit den notwendigen Ressourcen aus Vorgesetzter zeigt Verständnis für Sorgen der Mitarbeiter(innen), insbesondere für Arbeitsbelastungen bzw. Schwierigkeiten der Arbeit Vorgesetzter ist offen für Ideen der konzeptionellen Weiterentwicklung, und Verfahrensstandards werden gemeinsam entwickelt Vorgesetzter organisiert, dass ausreichend Personal zur Verfügung gestellt wird Vorgesetzter gibt zeitnahe und ausreichende Informationen flexible Arbeitszeiten, eine freie Arbeitszeiteinteilung und/oder die Möglichkeit, Auszeiten zu nehmen Vorgesetzter hat Interesse an den Argumenten der Mitarbeiter(innen) in fachlichen Fragestellungen Vorgesetzter stellt Kinder und Eltern in den Vordergrund und nicht die Kosten	5	11,5%	46
	6	9%	35
	7	je 8%	32
			31
	9	5%	19
	10	4,5%	17
	11	4%	15
	12	3,5%	13
	13	je 1,5%	6
			je 5

12,5% der Fachkräfte fühlen sich vom Vorgesetzten durch einen wertschätzenden Umgang und die Ermöglichung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit im Team unterstützt (ebenfalls Rangplatz 3). Der Vorgesetzte gibt positive Rückmeldungen, und es ist ein „Wohlwollen“ von seiner Seite spürbar. Jede sechste Person der benannten Fachkräfte erlebt es als Unterstützung, dass ihr

#### vertrauensvolle Zusammenarbeit

32 1,5%, N = 5

Vorgesetzter auch bei Fehlern von ihnen wertschätzend bleibt und konstruktiv kritisiert bzw. nachfragt. Es wird die gute Feedbackkultur gelobt.

Der Vorgesetzte begegnet den Mitarbeiter(inne)n auf Augenhöhe, behandelt diese gleich und geht auf diese individuell ein – Stichwort „persönlicher Kontakt“. Zwischen dem Vorgesetzten und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter gibt es ein gegenseitiges Vertrauen. Zitat einer Fachkraft: „Ich kann mich auf ihn verlassen“. Drei Personen loben zudem die große Fürsorge durch ihren Vorgesetzten, erkennbar am besorgten Nachfragen und persönlichen Aufmerksamkeiten (z.B. persönliche Geburtstagsgrüße, Adventskalender für Mitarbeiter(innen)).

Eng mit dem Vertrauen zum Vorgesetzten verbunden ist das Klima im Team insgesamt, das als kollegial, kooperativ und vertrauensvoll beschrieben wird. Der Vorgesetzte unterstützt seine Mitarbeiter(innen), indem er „viel für die Pflege des Mitarbeiterklimas“ unternimmt. Eine gute Teamstimmung macht es für die Mitarbeiter(innen) möglich, „alles“, was sie bewegt, anzusprechen. Eine Person spricht von einem „Gefühl der Solidarität“. Das Team wird als Team, „das hinter einem steht“ und in dem „man sich emotional aufgehoben fühlt“ beschrieben.

Anderer 4,5% der Fachkräfte benennen, dass der Vorgesetzte fördert, dass der Teamgedanke „gelebt“ wird (Rangplatz 10).<sup>33</sup> Der Vorgesetzte ist ins Team eingebunden, und „Aufgaben, Anliegen und Entscheidungen werden in der Regel vorher gemeinsam im Team erarbeitet“ und Lösungen gemeinsam gesucht. Es wird insbesondere die gemeinsame Entwicklung von kreativen Lösungskonzepten bei Krisen hervorgehoben. Zum Teamwork gehört auch – wie eine Fachkraft schreibt –, dass „Aufgaben von Kollegen übernommen werden, wenn es ‚brennt‘“.

**Förderung des Teamgedankens**

8% der Fachkräfte fühlen sich durch klare, verbindliche Strukturen bzw. Regelungen – etwa zum Kinderschutz – unterstützt (ebenfalls Rangplatz 7). Diese geben den Mitarbeiter(inne)n, wenn sie von diesen eingehalten werden, Sicherheit und Orientierung. Die klaren Strukturen umfassen auch eine transparente Verteilung der Verantwortlichkeiten, eine sinnvolle Zeiteinteilung mit Prioritätensetzungen und eine klare Haltung des Vorgesetzten. Die meisten Strukturen bzw. Regelungen sind schriftlich festgelegt und werden sukzessive weiterentwickelt. Die Regelungen zum Kinderschutz beispielsweise sind Verfahrensstandards, die jeweils aus einem klaren Konzept mit Handlungsanweisungen bestehen, das aber auch individuelle Entscheidungsspielräume für die Mitarbeiter(innen) lässt.

**klare, verbindliche Strukturen**

Eine Person lobt, dass jede Dienstberatung gut durch Tagungsordnungspunkte organisiert ist.

Zwei Fachkräfte begrüßen, dass der Vorgesetzte für fachlich begründbare strukturelle Veränderungen aufgeschlossen ist.<sup>34</sup>

1,5% der Fachkräfte fühlen sich gut durch ihren Vorgesetzten informiert und dadurch unterstützt. Sie erhalten durch ihren Vorgesetzten zeitnahe und ausreichende Informationen (ebenfalls Rangplatz 13).

**zeitnahe und ausreichende Informationen**

Parallel zu gewünschten handlungsleitenden Strukturen fühlen sich 4,5% der Fachkräfte dadurch unterstützt, dass ihnen fachliche Selbstständigkeit gewährleistet wird bzw. „Freiheit in der Ausgestaltung ihrer Arbeit“ (Rangplatz 9).

**fachliche Selbstständigkeit**

<sup>33</sup> 2,5%, N = 9

<sup>34</sup> Zwei Fachkräfte loben allgemein, dass ihr Vorgesetzter „offen für neue Anregungen“ ist.

Diese Eigenverantwortlichkeit bedeutet für die Mitarbeiter(innen), dass sie Verantwortung übernehmen bzw. übertragen bekommen. Eine Person lobt, dass ihr Vorgesetzter sich nicht in ihre Aufgaben einmischt.

1,5% der Fachkräfte sehen sich außerdem dadurch unterstützt, dass ihr *Vorgesetzter offen für Ideen der konzeptionellen Weiterentwicklung ist und Verfahrensstandards gemeinsam entwickelt werden* (ebenfalls Rangplatz 13).<sup>35</sup> Die Mitarbeiter(innen) können neue Konzepte und Ideen erarbeiten und mit umsetzen. Andere 1,5% der Fachkräfte schildern, dass ihr Vorgesetzter *Interesse an ihren Argumenten in fachlichen Fragestellungen* hat, wobei sich dies auch auf die Reflexion der alltäglichen Fallarbeit bezieht (ebenfalls Rangplatz 13). Zwei weitere Fachkräfte begrüßen die konzeptionelle Weiterentwicklung der Einrichtung allgemein, ohne explizit den Aspekt der Mitarbeiterpartizipation anzusprechen. Wie zwei Fachkräfte schildern, wird es auch als Unterstützung erlebt, dass der Vorgesetzte – ganz allgemein betrachtet – die Wünsche, Anregungen und Veränderungsvorschläge der Mitarbeiter(innen) aufnimmt. Diese können fachlichen oder organisatorischen Inhalts sein.

3,5% der Fachkräfte berichten davon, dass ihr Vorgesetzter sie dadurch unterstützt, dass er *gute Arbeitsbedingungen schafft und sie mit den notwendigen Ressourcen ausstattet* (Rangplatz 11). Die Materialien, die sie benötigen, bekommen sie zumeist gestellt. Andere 1,5% der Personen merken in diesem Kontext an, dass sich in der finanziellen Ausstattung die Haltung des Vorgesetzten zeigt, *„Kinder und Eltern in den Vordergrund zu stellen und nicht die Kosten“* (ebenfalls Rangplatz 13).<sup>36</sup>

Drei Fachkräfte begrüßen, dass ihr Vorgesetzter sich darum bemüht, die Arbeitssituation bzw. -bedingungen zu verbessern.<sup>37</sup> Es wird zudem die kritische Wahrnehmung des Vorgesetzten in Bezug auf strukturelle und konzeptionelle Schwächen der Organisation gelobt.

Eine Fachkraft sieht eine Unterstützung darin, dass ihr Vorgesetzter sich für die finanzielle Absicherung der Einrichtung – einem freien Träger – einsetzt.

Die Bereitstellung ausreichender Personalressourcen (siehe Rangplatz 13), klare Strukturen (siehe Rangplatz 7) und regelmäßige Supervisionen (siehe Rangplatz 2), die bereits genannt wurden, sind spezifische Dimensionen von guten Arbeitsbedingungen. Weitere 1,5% der Personen werden durch *flexible Arbeitszeiten, eine freie Arbeitszeiteinteilung und/oder die Möglichkeit, Auszeiten zu nehmen*, unterstützt (ebenfalls Rangplatz 13). Eine andere Person begrüßt die Anrechnung von Überstunden.

Drei Mitarbeiter(innen) sprechen die Unterstützung dadurch an, dass ihr Vorgesetzter gemeinsam mit ihnen Interessen gegenüber höheren Hierarchie-Ebenen (z.B. dem Vorstand) vertritt. In diesem Zusammenhang der erlebten Einheit von Vorgesetztem und Mitarbeiter(innen) werden insbesondere Verbesserungen der Arbeitsbedingungen genannt (siehe hierzu auch Rangplatz 11). Weitere zwei Fachkräfte loben die gemeinsamen Gespräche mit dem Zuwendungsgeber und eine Fachkraft die gemeinsame Suche nach Arbeitsentlastungen.

*gute Arbeitsbedingungen*

*flexible Arbeitszeiten*

35 Eine Fachkraft lobt den Mut ihres Vorgesetzten zu kreativen Lösungen.

36 Eine Person begrüßt, dass ihr Vorgesetzter den „Mut hat, immer wieder Geld auszugeben und an die Rücklagen zu gehen“.

37 Siehe hierzu auch den Rangplatz 13 oben: Der Vorgesetzte organisiert, dass ausreichend Personal zur Verfügung gestellt wird.



*Schaubild 3.3: Wodurch sich die Fachkräfte von ihren Vorgesetzten unterstützt fühlen – Nennungen ≤ 1%<sup>38</sup>*

	N =
Vorgesetzter sieht den hohen Stellenwert des Kinderschutzes und dieser wird ernstgenommen	3
Gemeinsame Haltung	2
Transparentes Handeln des Vorgesetzten	
Mobile Erreichbarkeit – Zusätzlich: kostenlose Handyverbindung zu allen Kolleg(inn)en (1)	2
Öffentlichkeitsarbeit des Vorgesetzten erleichtert die Arbeit (= durch die Interessenvertretung nach außen – bei Trägern und Politik – viele Informationen)	2
Vorgesetzter unterstützt die Mitarbeiter(innen) des freien Trägers bei der Kontaktaufnahme zum Jugendamt	2
Hat gut Kontakte zu öffentlichen Trägern	2
Vorgesetzter motiviert Mitarbeiter(innen)	1
Vorgesetzter ist selbst motiviert	1
Humor des Vorgesetzten	1
Vorgesetzter hat die Kompetenz, sich auseinanderzusetzen	1
Vorgesetzter verteilt Verantwortung auf mehrere Schultern	1
Vorgesetzte hat zusätzliche Versicherungen abgeschlossen	1
Vorgesetzter hat Kontakt zur Rechtsmedizin organisiert	1
Institutionalisierte Mitarbeitergespräche	1
Unterstützung durch Zweitreferent(in) im Unterricht	1
Vorgesetzter hat gute Kooperationskontakte bzw. eine diesbezügliche vermittelnde Kompetenz (er ist selbst in Netzwerken tätig)	1
Die Art der Einarbeitung neuer Kolleg(inn)en	1
Verständnis in Einzelfallentscheidungen	1
Überlegtes und nicht vorschnelles Handeln	1
Vorgesetzter leistet politische Lobbyarbeit für das Thema „Kinderschutz“	1
Kommunaler Einsatz des Vorgesetzten für innovative Ideen in den Themenfelder „Kinderschutz/Kinderarmut“	1
Über Arbeitsplatz hinausreichende Tätigkeiten für Mitarbeiter(innen) erlaubt: Möglichkeit der Strukturentwicklung des Kinderschutzes in Gremien	1

### 3.2 Fachkräfte, die sich nicht durch ihren direkten Vorgesetzten unterstützt fühlen

Von den Fachkräften, die sich nicht durch ihren direkten Vorgesetzten unterstützt fühlen, antworten 163 Personen auf die Frage nach den Gründen.<sup>39</sup> 16,5% der Mitarbeiter(innen) beklagen, dass der direkte Vorgesetzte *wenig oder keine Zeit für fachliche Besprechungen* hat (Rangplatz 1). Insbesondere ein kurzfristiger Austausch ist nicht möglich. Der Vorgesetzte ist kein „wirklicher Ansprechpartner“, denn er steht nicht für „zeitnahe Gespräche“ zur Verfügung und ist nur unregelmäßig zu erreichen. Als Folge der häufigen Abwesenheit ist der Vorgesetzte nicht ausreichend über den Stand vieler Arbeiten informiert.

*wenig oder keine Zeit für fachliche Besprechungen*

<sup>38</sup> Eine Fachkraft nennt als Unterstützung durch ihren Vorgesetzten u.a. „Schokolade“.

<sup>39</sup> 10 Personen der 163 Personen antworten nicht direkt auf die Frage, 2 Personen möchten sich – nach eigener Aussage – nicht näher zum Thema äußern.

Die fehlende Zeit für das fachliche Gespräch ist in manchem Fall dadurch zu erklären, dass der Vorgesetzte aufgrund von Außenterminen oder örtlicher Trennung der Arbeitsplätze kaum oder gar nicht „vor Ort“ ist – es sei denn, es gibt Klagen von Kunden. Es wird außerdem als Erklärung für die fehlende Besprechungszeit genannt, dass der Vorgesetzte zeitlich überlastet ist, ein zu großes Aufgabengebiet hat bzw. zu viele Mitarbeiter(innen). Andere Fachkräfte formulieren, dass der Vorgesetzte nur „sein eigenes Ding macht“ und sprechen damit – neben ungünstigen Organisationsbedingungen – auch das unzureichende Engagement des Vorgesetzten an. Dies zeigt sich beispielsweise darin, dass der Vorgesetzte selbst in dringenden Fällen nicht zurückruft.

Eine Person berichtet davon, dass ihr Vorgesetzter primär in Verwaltungsfragen Ansprechpartner ist, aber kaum darüber hinausreichend. Ein Vorgesetzter einer anderen Fachkraft ist nur mit den wirtschaftlichen Fragen beschäftigt und hat für andere Aufgaben keine Zeit.

Im Kontext der wenigen Zeit für fachliche Besprechungen wird von 4,5% der Fachkräften gesehen, dass ihr Vorgesetzter selbst überlastet ist.

13% der Fachkräfte beschreiben, dass ihr *Vorgesetzter wenig fachliche Kompetenz im Bereich des Kinderschutzes bzw. der Kinderschutzverfahren* hat (Rangplatz 2). Dies ist unter anderem dadurch zu erklären, dass der Vorgesetzte einen anderen fachlichen Hintergrund hat, d.h. in Bezug auf den Kinderschutz fachfremd ist (3%). Der Vorgesetzte kann nicht die Perspektive der Fachkräfte, die in der Praxis des Kinderschutzes arbeiten, einnehmen. Die fehlenden Kenntnisse des Vorgesetzten führen in manchem Fall dazu, dass dieser nicht souverän und in ängstlicher Aufgeregtheit handelt. Eine weitere Person spricht explizit die Angst des Vorgesetzten vor Fehlern an.

*wenig fachliche Kompetenz des Vorgesetzten*

Es wird von 5,5% der Fachkräfte kritisiert, dass der Vorgesetzte, wenn er Budgetverantwortlicher ist, *kaum Gehör für pädagogische Sachargumente* hat und *die wirtschaftlichen Aspekte der Kostenregulierung dominieren* (ebenfalls Rangplatz 4). Die Hauptfrage ist stets: „Rechnet sich das, was wir machen?“. Der Kostendruck führt so weit, dass selbst in Fällen von klarer Kindeswohlgefährdung Kostenfragen diskutiert werden.

*wenig Interesse des Vorgesetzten*

Eine Person beschreibt ganz allgemein, dass sich die persönlichen Meinungen des Vorgesetzten gegen die Fachlichkeit durchsetzen. Eine andere Fachkraft formuliert konkret, dass der Vorgesetzte fachlich begründeten Forderungen der Mitarbeiter(innen), die Maßnahmenfinanzierung zu verbessern, ablehnt. Eine weitere Fachkraft kritisiert, dass eine verwaltungstechnische Absicherung mehr in den Mittelpunkt rückt und neben der „eigentlichen Fallarbeit für die Familien“ zu viel Raum einnimmt. In vergleichbarer Weise kritisieren drei andere Fachkräfte zu viel Verwaltungstätigkeit.

Dass ihr *Vorgesetzter nicht am Thema „Kinderschutz“ interessiert* ist und dieses eine *untergeordnete oder gar keine Rolle in der Prioritätenliste* einnimmt, berichten 5,5% der Fachkräfte (ebenfalls Rangplatz 4). Der Kinderschutz wird im Arbeitsalltag als Randthema eingestuft und damit unterschätzt.<sup>40</sup>

5% der Fachkräfte beschreiben zudem, dass ihr *Vorgesetzter kaum oder kein Wissen über die konkrete Durchführung ihrer Arbeit* hat und deren Bedeutung nicht einschätzen kann (Rangplatz 5). Das fehlende Wissen wird nur zum Teil

<sup>40</sup> Eine Person schreibt davon, dass das Thema „Kinderschutz“ für ihren Vorgesetzten eher lästig ist, da es zum einen „schwierig“ ist und zum anderen „der pädagogischen Grundhaltung widerspricht, die ohne Kontrolle auskommt“.



durch die Überlastung bzw. den Termindruck des Vorgesetzten erklärt und auch über ein fehlendes Interesse des Vorgesetzten.

Zwei Fachkräfte beklagen, dass ihr Vorgesetzter die Arbeit nicht wahrnimmt, solange „alles gut läuft“. Nur wenn er von Fehlern hört, ist er präsent.

3,5% der Fachkräfte beschreiben außerdem, dass der *Vorgesetzte den Mitarbeiter(inne)n gegenüber ein mangelndes Interesse zeigt* (Rangplatz 6). So hört er beispielsweise nicht zu bzw. geht nicht angemessen auf die Mitarbeiter(innen) ein. Eine Fachkraft berichtet von einer großen Distanz zwischen der Leitungsebene und den praktisch arbeitenden Mitarbeiter(inne)n.

7,5% der Fachkräfte bemängeln, dass die *Probleme der Mitarbeiter(innen) nicht ernstgenommen werden* (Rangplatz 3). Zwei Mitarbeiter(innen) benennen Probleme, die nicht bearbeitet werden – oft werden Probleme gar nicht gehört. Eine weitere Fachkraft kritisiert, dass Belastungen der Abteilung vom Vorgesetzten nicht ausreichend nach oben kommuniziert werden.

Über zwei Drittel der genannten 7,5% der Fachkräfte beklagen sich darüber, dass ihre *Überlastungsanzeigen nicht ernst genommen werden und sie bei Überlastung nicht unterstützt werden*. Eine Fachkraft spricht konkret an, dass die Dienstplanbesetzung nicht nach dem Kriterium der Arbeitsmenge erfolgt, sondern nach dem Kriterium der Minimalbesetzung. Eine Fachkraft erwähnt in diesem Kontext, dass ihr Vorgesetzter wenig Verständnis für Vorschläge zur Arbeitserleichterung hat (z.B. für den Kauf eines Anrufbeantworters oder die Einführung eines Telefondienstes).

*mangelnde Unterstützung bei Überlastung*

2,5% der Fachkräfte kritisieren ein *unzureichendes Engagement ihrer Vorgesetzten hinsichtlich der finanziellen Rahmenbedingungen der Mitarbeiter(innen)* (Rangplatz 8). Eine Fachkraft schildert, dass der Vorgesetzte sich nicht um die Weiterfinanzierung der bisherigen Stellen – d.h. die „Abwehr“ von Stellenkürzungsplänen – bemüht. Es wird von einer Fachkraft angemerkt, dass sich der Vorgesetzte nicht für die Festfinanzierung der Mitarbeiter(innen)stellen einsetzt. Zwei andere Fachkräfte bemängeln allgemein, dass der Vorgesetzte sich nicht für verbesserte Rahmenbedingungen der Arbeitsplätze engagiert. Zwei Fachkräfte beklagen sich darüber, dass ihr Vorgesetzter sich nicht ernst genug für mehr Personal einsetzt. Eine Person verweist auf eine unzureichende personelle Unterstützung bei krankheitsbedingten Ausfällen.

*unzureichendes Engagement hinsichtlich finanzieller Rahmenbedingungen*

Drei Fachkräfte beklagen zudem die fehlenden Weiterbildungsmöglichkeiten und kritisieren an ihrem Vorgesetzten, dass dieser Weiterbildungsanfragen nicht bearbeitet oder ablehnt. Eine Fachkraft bemängelt, dass sich ihr Vorgesetzter nicht für die Teamentwicklung einsetzt.

Wenn Mitarbeiter(innen) durch ihre Vorgesetzten nicht ernstgenommen werden, kann dies von den Mitarbeiter(inne)n als mangelnde Wertschätzung interpretiert werden. 3,5% der Fachkräfte sprechen explizit die zu geringe Wertschätzung bzw. den *fehlenden wertschätzenden Umgang durch ihren Vorgesetzten* an (Rangplatz 6). Weitere 3% der Fachkräfte schildern, dass sie *für ihre schwierige, fachlich anspruchsvolle Arbeit wenig Anerkennung* erhalten (Rangplatz 7). Eine Fachkraft berichtet, dass die wenigen positiven Rückmeldungen vom Vorgesetzten nur allgemein formuliert werden und nicht konkret.

*wenig Anerkennung*

2,5% der Fachkräfte beklagen, dass es *keine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen ihnen und dem Vorgesetzten* gibt (Rangplatz 8). Das niedrige Vertrauen ist u.a. dadurch zu erklären, dass eine anfängliche Anerkennung und Vertrauensäußerungen durch späteres Revidieren und persönliches Anschul-

digen unglaublich gemacht worden ist. In manchem Fall gibt es auch eine Konkurrenz zwischen dem Vorgesetzten und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter.

Eine Fachkraft spricht von einer gestörten Kommunikation zwischen ihrem Vorgesetzten und den Mitarbeiter(inne)n.

5,5% der Personen beklagen – inhaltlich angrenzend an das Vertrauensdefizit – den *geringen Rückhalt bzw. Schutz durch den Vorgesetzten, wenn „Druck“ von außen* kommt (ebenfalls Rangplatz 4). Der Vorgesetzte ist dann nicht (mehr) auf der Seite des Mitarbeiters und fällt diesem in den Rücken oder nimmt nur eine moderierende Rolle ein. Teilweise werden sogar vom Vorgesetzten eigene Fehler als Fehler der Mitarbeiter(innen) deklariert.

Zwei Fachkräfte bemängeln, dass ihr Vorgesetzter keine Verantwortung übernimmt – auch nicht, wenn diese von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eingefordert wird. Andere Fachkräfte führen an, dass ihr Vorgesetzter sozial inkompetent ist und eine mangelnde Fürsorge zeigt, etwa in dem er Mitarbeiter(innen) nicht anspricht und sich über deren Arbeitssituation erkundigt. Eine Fachkraft beklagt, dass Mitarbeiter(innen) nicht vor Mobbing geschützt werden.

*geringer Rückhalt*

2,5% der Fachkräfte attestieren ihrem Vorgesetzten eine *mangelnde Zuverlässigkeit in Bezug auf Entscheidungen* (Rangplatz 8). Das Verhalten des Vorgesetzten im beruflichen Arbeitsalltag wird als Willkür beschrieben, die sich in unvorhersehbaren Entscheidungen und einem unberechenbaren Vorgehen äußert. Einige Fachkräfte konkretisieren die Kritik an den nicht vorhersehbaren Entscheidungen ihres Vorgesetzten. Sie schildern, dass Entscheidungen zu vergleichbaren Kinderschutzfällen sehr unterschiedlich sind.

Währenddessen bemängeln drei Fachkräfte, dass ihr Vorgesetzter wichtige Entscheidungen nicht trifft. Es wird auch von Fachkräften angesprochen, dass der Vorgesetzte Entscheidungen ständig verzögert, weil er unsicher ist. Andere Fachkräfte haben gegenteilige Erfahrungen gemacht und berichten von überstürzten Entscheidungen ihres Vorgesetzten, der „das Problem schnell vom Tisch“ haben möchte.

*fehlende Führungskompetenz*

6% der Fachkräfte benennen *fehlende Führungskompetenzen ihres Vorgesetzten*. 3% der Personen beziehen sich dabei auf die *Aspekte „Leitungsrolle/ Führungsstil“* (ebenfalls Rangplatz 7). Die Leitungsrolle wird diesen Fachkräften zufolge teilweise nicht wahrgenommen. Dies liegt eventuell, wie eine Fachkraft vermutet, daran, dass der Vorgesetzte wenige Vorstellungen davon hat, was Führung bedeutet. Andere Vorgesetzte füllen die Leitungsrolle – im Widerspruch zu modernen Führungsansätzen – durch ein destruktives Verhalten aus und „pflegen“ einen autoritären Führungsstil. Das Motto lautet dann: „Wer aufmuckt, kriegt einen übergebraten“. Mit dem Ergebnis, dass Mitarbeiter(innen), die ein solches Verhalten des Vorgesetzten nicht mehr aushalten, kündigen.

Andere 3% der Fachkräfte setzen bei der Kritik an der Führungskompetenz an den *Aspekten „Strukturgebung/Prioritätensetzung“* an und kritisieren unklare Vorgaben des Vorgesetzten, d.h. entweder eine nicht erkennbare bzw. wechselnde Struktur oder eine nicht nachvollziehbare Prioritätensetzung (ebenfalls Rangplatz 7). Die Arbeit ist außerdem zum Teil kompliziert organisiert, und es sind viele, sinnlose administrative Tätigkeiten auszuführen.

Inhaltlich an den beschriebenen Aspekt angrenzend sprechen zwei Fachkräfte an, dass ihr Vorgesetzter nicht selbst inhaltlich arbeitet und nur delegiert.

3,5% der Fachkräfte beklagen die *zu hohen Erwartungen* ihres Vorgesetzten. So fordert dieser – vor dem Hintergrund geringer Personalressourcen –, dass sie *schneller und mehr arbeiten* und übt so Druck aus (ebenfalls Rangplatz 6). Der Vorgesetzte fordert entweder Überstunden oder forciert Kurzberatungen im Sinne einer Fließbandarbeit und schnellen Weitervermittlung, die – den Fachkräften zufolge – am Klientenbedarf vorbeigehen. Es gibt auch Vorgesetzte, die nicht leistbare, zusätzliche Arbeitsanforderungen außerhalb der Fallarbeit stellen.

### zu hohe Erwartungen

Eine Fachkraft beklagt sich darüber, dass die Erwartungen des Vorgesetzten unklar sind.

Zwei Fachkräfte sprechen explizit an, dass sie zu viel Verantwortung übernehmen müssen. Sie haben die alleinige Fallverantwortung und fühlen sich dabei nicht durch den Vorgesetzten unterstützt. Parallel dazu beschwerten sich zwei andere Personen über geringe individuelle Entscheidungsspielräume, etwa bei der Einleitung von Hilfen zur Erziehung.

In Bezug auf die *Kooperation* werden von einzelnen Fachkräften unterschiedliche Aspekte benannt. Ein Vorgesetzter klärt eine problematische Zusammenarbeit mit dem Jugendamt absichtlich nicht auf, um das – Maßnahmen finanzierende – Jugendamt nicht zu verprellen. Er kommt damit aus Sicht der Fachkraft seiner Leitungsaufgabe nicht nach. Es wird zudem die fehlende Unterstützung durch den Vorgesetzten bei der Annahme von Aufträgen und bei Auseinandersetzungen mit dem Jugendamt beklagt. Eine weitere Fachkraft bemängelt, dass ihr Vorgesetzter nicht den Inhalt und den Aufwand einer Netzwerkkoordination erkennt.

### Kooperation

Weitere genannte inhaltliche Nennungen ( $\geq 2\%$ ) sind im Schaubild 3.5 unten zusammengefasst.

<i>Schaubild 3.4: Gründe für die fehlende Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten (Nennungen <math>\geq 2,5\%</math>)<sup>41</sup></i>			
	Rangplatz:	Relative Häufigkeit:	Absolute Häufigkeit:
Vorgesetzter hat wenig oder keine Zeit für fachliche Besprechungen	1	16,5%	27
Vorgesetzter hat wenig fachliche Kompetenz im Bereich des Kinderschutzes bzw. der Kinderschutzverfahren - 3%: Vorgesetzter ist in Bezug auf den Kinderschutz fachfremd	2	13%	21
Probleme der Mitarbeiter(innen) werden vom Vorgesetzten nicht ernstgenommen - 5,5%: Überlastungsanzeigen werden vom Vorgesetzten nicht ernst genommen / Mitarbeiter(innen) werden bei Überlastung von diesem nicht unterstützt	3	7,5%	12

<sup>41</sup> N = 163

Vorgesetzter ist nicht am Thema „Kinderschutz“ interessiert; das Thema hat untergeordnete oder gar keine Rolle in der Prioritätenliste	4	je 5,5%	je 9
Geringer Rückhalt bzw. Schutz durch den Vorgesetzten, wenn „Druck“ von außen kommt			
Vorgesetzter als Budgetverantwortlicher hat kaum Gehör für fachliche Sachargumente, da wirtschaftliche Aspekte der Kostenregulierung dominieren			
Vorgesetzter hat kaum oder kein Wissen über die konkrete Durchführung der Arbeit der Mitarbeiter(innen)	7	5%	8
Geringe Wertschätzung bzw. fehlender wertschätzender Umgang des Vorgesetzten	8	je 3,5%	je 6
Mangelndes Interesse des Vorgesetzten an den Mitarbeiter(inne)n			
Zu hohe Erwartungen des Vorgesetzten im Sinne von beschleunigtem Arbeiten und Überstunden			
Fehlende Führungskompetenzen des Vorgesetzten in Hinblick auf die Aspekte „Leitungsrolle/Führungsstil“	11	je 3%	je 5
Fehlende Führungskompetenzen des Vorgesetzten in Hinblick auf die Aspekte „Strukturgebung/Prioritätensetzung“			
Wenig Anerkennung für die schwierige, fachlich anspruchsvolle Arbeit durch den Vorgesetzten			
Keine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Vorgesetzten und den einzelnen Mitarbeiter(inne)n	14	je 2,5%	je 4
Mangelnde Zuverlässigkeit des Vorgesetzten in Bezug auf Entscheidungen			
Unzureichendes Engagement des Vorgesetzten hinsichtlich der finanziellen Rahmenbedingungen der Mitarbeiter(innen)			

*Schaubild 3.5: Gründe für die fehlende Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten (Nennungen ≤ 2%)*

Vorgesetzter ist nicht in die fachliche Arbeit (Fallarbeit) involviert	N = 3
Vorgesetzter geht Konflikten aus dem Weg = er sitzt diese aus, statt sie anzugehen und das Gespräch zu suchen	
- Wenn der Mitarbeiter es nicht erwartet, „greift“ er an (N = 1)	
Vorgesetzter trifft wichtige Entscheidungen nicht	3
Besprechung (Fachberatung) mit dem Vorgesetzten gleicht schnell einer Überprüfung	3
Vorgesetzter ist nicht fähig, zwischen verschiedenen Positionen zu verhandeln	1

Vorgesetzter macht Lösungsvorschläge statt Lösungsvorschläge zusammen zu erarbeiten	1
Unter der Leitung des Vorgesetzten gibt es lange Verfahrensabläufe	1
Vorgesetzter arbeitet reaktiv, statt aktiv im Vorfeld etwas zu ändern	1
Impulse der Verbesserung gehen zumeist nicht vom Vorgesetzten, sondern vom Team aus	1
Vorgesetzter ist schnell überfordert	1
Vorgesetzter gibt seinen Arbeitsdruck an die Mitarbeiter(innen) weiter	1
Vorgesetzter hat kein Fehlermanagement	1
Starke Hierarchiestrukturen	1
Zu wenig Unterstützung in rechtlich-organisatorischen Fragen	1
Personalfluktuaton und hohe Krankenstände (im Amt) werden individualisiert, die Ursachen den Einzelpersonen zugeschrieben	1
Vorgesetzter bagatellisiert verbale und körperliche Gewalt	1
Leitungsstelle ist seit längerem unbesetzt, und die Stellvertretung ist fachlich nicht kompetent	1
Unklarheiten in der Leitungsstruktur	1
Unterschiedliche Abteilungen/Vorgesetzte für Aufgabenbereich und disziplinarischen Bereich	1
Vorgesetzter entlastet sich auf Kosten des ASD	1
Vorgesetzter sollte sich für eine bessere Ausstattung mit Arbeitsmitteln einsetzen	1
Vorgesetztem fehlt die notwendige Haltung zu einer erfolgreichen, fachlichen Arbeit	1
Für den Vorgesetzten steht die inhaltliche Arbeit im Hintergrund. Entscheidender ist, dass es das Stundensoll abgeleistet wird.	1

#### 4. Wie häufig Fachkräfte zum Thema „Kinderschutz/Kindeswohlgefährdung“ fortgebildet werden

Fast die Hälfte der Befragten dürfen sich „1 bis 3 Tage“ im Jahr zum Thema „Kinderschutz-/Kindeswohlgefährdung“ fortbilden (46%); jeder Dritte „4 bis 6 Tage“. 5% der Fachkräfte dürfen sich „7 bis 9 Tage“ eine Fortbildung besuchen, 4% „10 Tage“ und 7% „mehr als 10 Tage“. 5% der Fachkräfte dürfen sich nicht zum Thema „Kinderschutz/Kindeswohlgefährdung“ fortbilden. Vergleichbare Prozentwerte ergeben sich für die Fachkräfte der Jugendhilfe. Eine längere, mehrtägige, Fortbildung – z.B. einen achttägigen Kurs zur Fachkraft gemäß §8a SGB VIII – können demnach nur 16% der Fachkräfte belegen.

*Fortbildung*

Schaubild 4.1: In welchem Umfang dürfen Sie sich im Jahr zum Thema „Kindeswohlgefährdung/ Kinderschutz“ fortbilden?

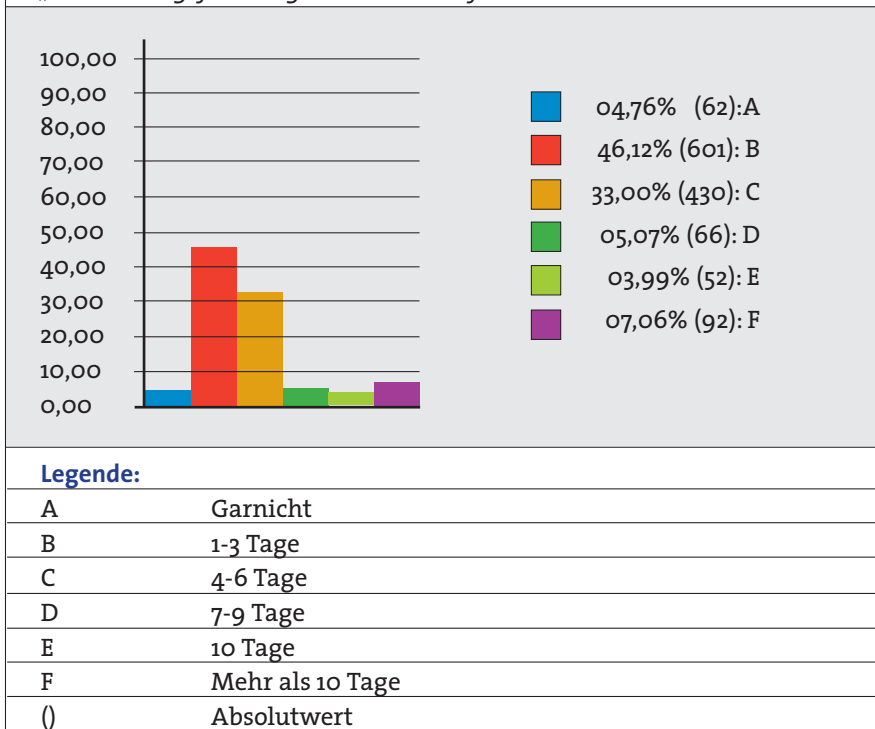


Schaubild 4.2:  
In welchem Umfang dürfen sich die in der Jugendhilfe tätigen Fachkräfte im Jahr zum Thema „Kinderschutz / Kindeswohlgefährdung“ fortbilden?<sup>42</sup>

Stunden pro Monat:	gar nicht	1-3 Tage	4-6 Tage	7-9 Tage	10 Tage	Mehr als 10 Tage
Von allen	5%	46%	33%	5%	4%	7%
Jugendhilfe	4%	45%	34,5%	5%	4%	7,5%
Jugendamt	5,5%	51,5%	28%	4,5%	5%	5,5%
ASD/KSD	3,5%	51,5%	31%	4%	4,5%	5,5%
Freie Träger im Kinderschutz	2,5%	41,5%	39%	5,5%	4,5%	7%
Einrichtungen der Jugendsozialarbeit	5%	48,5%	27,5%	3%	1,5%	14,5%
Jugendfreizeiteinrichtungen	6%	53%	6%	11,5%	6%	17,5%

Es fällt bei der Betrachtung der Ergebnisse auf, dass sich die Leitungskräfte mehr fortbilden dürfen als die Fachkräfte ohne Leitungsverantwortung (siehe Schaubild 4.3).

42 Siehe das ausführliche Schaubild zur Frage im Anhang unter „Zum Kapitel 4“.

Von den Fachkräften ohne Leitungsaufgabe, die nicht von ihrem direkt Vorgesetzten unterstützt werden, bekommt jede siebte Person keine Fortbildung zum Kinderschutz finanziert (14,5%).

*Schaubild 4.3: In welchem Umfang dürfen sich die Fachkräfte mit und ohne Leitungsverantwortung im Jahr zum Thema „Kinderschutz / Kindeswohlgefährdung“ fortbilden?<sup>43</sup>*

Stunden pro Monat:	gar nicht	1-3 Tage	4-6 Tage	7-9 Tage	10 Tage	Mehr als 10 Tage
Leitungskräfte	2,5%	41,5%	38%	5,5%	3,5%	9%
Fachkräfte, die nicht Leitung sind	6%	49%	30%	5%	4%	6%

Die Fachkräfte, die nur im direkten Kontakt mit den Kindern sind, dürfen sich überraschender Weise zu 75,5% ein bis drei Tage fortbilden und damit insgesamt weniger umfangreich als die Fachkräfte, die in keinem direkten Kontakt zu Kindern oder Eltern stehen.

*Schaubild 4.4: In welchem Umfang dürfen sich die Fachkräfte, die auf unterschiedliche Weisen im Kontakt mit Kindern und Eltern sind, im Jahr zum Thema „Kinderschutz / Kindeswohlgefährdung“ fortbilden?<sup>44</sup>*

Stunden pro Monat:	gar nicht	1-3 Tage	4-6 Tage	7-9 Tage	10 Tage	mehr als 10 Tage
Fachkräfte, die im direkten Kontakt mit Eltern und Kindern sind	4,5%	46,5%	33,5%	5%	3,5%	7%
Fachkräfte, die nur im direkten Kontakt mit den Kindern sind	7%	75%	10,5%	7,5%	-	-
Fachkräfte ohne direkten Kontakt zu Kindern oder Eltern	7%	39%	32,5%	4,5%	7%	10%

Fachkräfte gemäß §8a SGB nehmen insgesamt häufiger an Fortbildungen zum Kinderschutz teil als Fachkräfte, die nicht in dieser Weise tätig sind.

43 Siehe das ausführliche Schaubild zur Frage im Anhang unter „Zum Kapitel 4“.

44 Siehe vorherige Fußnote.

Schaubild 4.5: In welchem Umfang dürfen sich die Fachkräfte, die Fallverantwortung haben oder als §8a-Fachkraft tätig sind, im Jahr zum Thema „Kinderschutz / Kindeswohlgefährdung“ fortbilden?<sup>45</sup>

Stunden pro Monat:	gar nicht	1-3 Tage	4-6 Tage	7-9 Tage	10 Tage	mehr als 10 Tage
Fallverantwortliche Fachkräfte	3%	45,5%	34,5%	6,5%	4%	6,5%
Nicht fallverantwortliche Fachkräfte	7,5%	47%	30,5%	3,5%	3,5%	8%
§8a-Fachkräfte	2%	38,5%	37,5%	7,5%	5,5%	9%
Nicht-§8a-Fachkräfte	6,5%	51%	30%	3,5%	3%	6%

## 5. Fragen zum §8a SGB VIII: Hinzuziehung von §8a-Fachkräften, Veränderung des Arbeitskontextes, Verbesserung des Kinderschutzes durch Einführung des § 8a, Bekanntheit der geplanten Änderungen des §8a, Sinnhaftigkeit der geplanten Änderungen

### 5.1 Hinzuziehung von Fachkraft gemäß §8a SGB VIII?

Es wurden Fachkräfte der Jugendhilfe, die über das Aufgabengebiet der §8a-Fachkraft informiert sind und die nicht beim Jugendamt arbeiten, zum §8a SGB VIII befragt. 75,5% geben an, dass in der Einrichtung, in der sie tätig sind, eine „Fachkraft gemäß §8a SGB VIII“ hinzugezogen wird. Fast jede vierte Fachkraft berichtet indes, dass es in der eigenen Einrichtung nicht üblich ist, eine „Fachkraft gemäß §8a SGB VIII“ hinzuziehen (24,5%).

Von den Fachkräften in der Behindertenhilfe berichten 38,5%, dass ihre Einrichtung noch keine §8a-Fachkraft hinzugezogen hat, während diese Prozentzahl bei der Jugendhilfe und der Früherziehung bei ca. 24% liegt – bei den freien Trägern des Kinderschutzes bei 21,5%. Dies verweist darauf, dass die Problematik des Kinderschutzes bzw. Informationen über das entsprechende Vorgehen nicht ausreichend bei den Institutionen der Behindertenhilfe angekommen ist. 11,5% der Fachkräfte geben zudem an, dass sie nicht wissen, welches Aufgabengebiet eine §8a-Fachkraft hat. Im Vergleich dazu fehlen nur 2,5% der Fachkräfte der Jugendhilfe diese Kenntnisse. Bei den freien Trägern sind es 2,5%, bei den Einrichtungen der Jugendsozialarbeit 6,5% und bei den Jugendfreizeiteinrichtungen 17,5%. Die Fachkräfte des Jugendamtes – dies ist zu erwarten – sind zu 100% über den §8a SGB VIII informiert.

### Hinzuziehung einer Fachkraft gem. § 8a

Es ist überraschend, dass die Fachkräfte, die im direkten Kontakt zu Kindern sind, zu 45,5% bei einer (vermuteten) Kindeswohlgefährdung noch keine Fachkraft gemäß §8a SGB VIII hinzugezogen haben.

Bei den Fachkräften, die nicht durch ihre/n direkten Vorgesetzten unterstützt werden, hat über ein Drittel der Institutionen (35,5%) noch keine §8a-Fach-

45 Siehe vorherige Fußnote.



kraft hinzugezogen. Die fehlende Unterstützung durch den Vorgesetzten hat demnach unmittelbar negative Konsequenzen für den Kinderschutz. Denn dadurch, dass §8a-Beratungen von Institutionen nicht in Anspruch genommen werden, wird potentiell verfügbares Fachwissen im Kontext eines Falles von vermuteter Kindeswohlgefährdung nicht genutzt.

Im Kontext der Frage zur Hinzuziehung von Fachkräften wurde auch deutlich, dass fast jede fünfte Fachkraft aus Jugendfreizeiteinrichtungen nicht weiß, welches Aufgabengebiet eine §8a-Fachkraft hat (17,5%) und damit unzureichend über den §8a SGB VIII informiert ist. Bei den Fachkräften der Behindertenhilfe wissen 11,5% nicht, was ein §8a-Fachkraft macht.

### 5.2 Veränderung des Arbeitskontextes durch die Einführung des §8a SGB III?

Deutlich über die Hälfte der 998 Fachkräfte der Jugendhilfe berichtet, dass sich ihr Arbeitskontext durch die Einführung des §8a SGB VIII verändert hat (56,5%). Für 43,5% hat sich nichts verändert. Bei den Fachkräften der Früherziehung berichten 51% von einer Veränderung; bei den Fachkräften des Gesundheitssystems 29%. Für die Schule ergibt sich ein Prozentwert von 38%, für die Behindertenhilfe ein Wert von 36,5%.

61,5% der Fachkräfte der Jugendhilfe geben an, dass sich der Arbeitskontext durch die Einführung des §8a geändert hat. Beim ASD/KSD sind es 66% und bei den freien Trägern 54,5%. Es ist hier zu fragen, warum so viele Fachkräfte der Jugendhilfe keine Veränderung feststellen. Wurden bzw. werden die mit dem §8a einhergehenden Ansätze zum Kinderschutz nicht bzw. nur unzureichend aufgenommen? Auch die Fachkräfte, die im direkten Kontakt zu Kindern sind, sehen mehrheitlich keine Veränderungen (64,5%). Sollten aber nicht durch das Gesetz Veränderungen – und zwar im Sinne eines verbesserten Kinderschutzes – bewirkt werden?

57,5% der Fachkräfte in Leitungsverantwortung sehen eine Änderung infolge des §8a, aber nur 48% der Fachkräfte ohne Leitungsverantwortung.

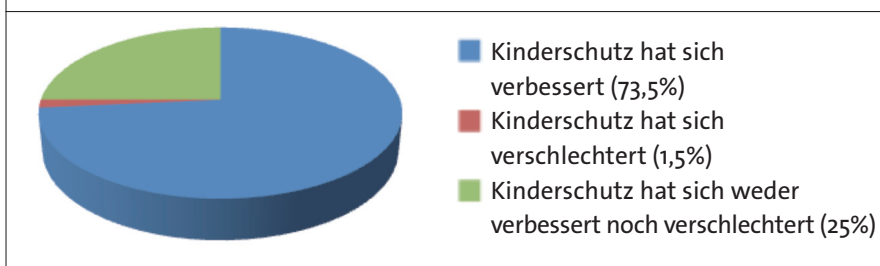
### *Veränderungen durch § 8a*

### 5.3 Verbesserung des Kinderschutzes durch die Einführung des §8a SGB VIII?

Von denjenigen Fachkräften, die feststellen, dass sich ihr ihr Arbeitskontext verändert hat, sind 74% der Meinung, dass sich durch die Einführung des §8a SGB VIII der Kinderschutz verbessert hat. Für 1,5% hat sich als Folge der Kinderschutz verschlechtert und für 24,5% hat sich der Kinderschutz weder verbessert noch verschlechtert (siehe Schaubild 5.1 unten). Vergleichbare Prozentwerte (+/-1%) ergeben sich für die Fachkräfte der Jugendhilfe und des Gesundheitssystems. Etwas darüber liegt die Einschätzung der Fachkräfte der Früherziehung/Kindertagesstätten (79%). Niedergelassene Therapeut(inn)en sehen nur zu 57% eine Verbesserung der Kinderschutzes und zu 43% weder eine Verbesserung noch Verschlechterung.

### *Verbesserungen durch § 8a?*

Schaubild 5.1: Hat sich der Kinderschutz durch die Einführung des §8a SGB VIII verbessert oder verschlechtert? (nur Fachkräfte der Jugendhilfe)



Die Fachkräfte des Jugendamtes erkennen im §8a zu 70,5% eine Verbesserung. Die Fachkräfte des ASD/KSD und der freien Träger kommen diesbezüglich jeweils auf einen Prozentwert von 73%.

Die Fachkräfte ohne direkten Kontakt zu Kindern oder Eltern sehen zu 84,5% eine Verbesserung des Kinderschutzes durch die Einführung des Paragraphen, während dies die Fachkräfte im direkten Kontakt mit den Familien zu 72,5% so einschätzen und damit etwas geringer.

In diesem Kontext kann darüber spekuliert werden, warum die Personen, die keinen Familienkontakt haben, die Veränderungen positiver bewerten. Eventuell fehlen in diesem Fall konkrete Kenntnisse und/oder eine Veränderung eines Gesetzes zum Kinderschutz wird als grundsätzlich positiv eingeschätzt. Auch bei den Fachkräften mit und ohne Fallverantwortung ergibt sich die Tendenz, dass diejenigen, die näher an der Praxis sind, die Verbesserung des Kinderschutz ein Stückweit niedriger – aber immer noch hoch – einschätzen. Für die nicht fallverantwortlichen Fachkräfte ergibt sich ein Prozentwert von 79% und die fallverantwortlichen Fachkräfte von 71,5%.

Von den Fachkräften gemäß §8a sehen 74,5% im Paragraphen eine Verbesserung des Kinderschutzes. Ähnlich hoch ist der Wert für Fachkräfte, die keine §8a-Fachkräfte sind (73,5%).

Bei den Fachkräften, die sich nicht durch ihre direkten Vorgesetzten unterstützt fühlen, schätzen deutlich weniger Personen die Einführung des §8a SGB VIII als Verbesserung ein als bei den unterstützten Fachkräften: 56% zu 76,5%. Die fehlende Unterstützung von Fachkräften durch ihre direkten Vorgesetzten geht mit einer negativeren Einschätzung des Paragraphen §8a einher. Es kann im Rahmen dieser Untersuchung nur spekuliert, aber nicht bestätigt werden, ob dies an einer grundsätzlich kritischeren Haltung dieser Befragten liegt, der zufolge von den Personen eher die Negativseiten eines Phänomens gesehen werden. Es kann auch sein, dass die negativen Erfahrungen mit dem Vorgesetzten auf die Einschätzung zum §8a „abfärben“, d.h. bei der Gruppe der Nichtunterstützten tendenziell eine pessimistischere Perspektive befördert wird.

#### Zusammenhang von Einschätzung des § 8a und Unterstützung durch Vorgesetzten

Die Fachkräfte, die durch die Einführung des §8a SGB VIII eine Verbesserung des Kinderschutzes erleben, wurden nach der Art dieser Verbesserung befragt.<sup>46</sup> Vier von zehn Fachkräften berichten, dass das „Thema bei allen auf Agenda steht“ und sich bei allen professionell Beteiligten die Sensibilisierung

46 Auf die Frage, was sich durch die Einführung des §8a SGB VIII verbessert hat, haben insgesamt 486 Fachkräfte geantwortet. Aus Gründen konstatierter inhaltlicher Sättigung der Cluster und auch mangelnder Zeitressourcen wurden mit 100 Antworten nur circa ein Fünftel aller Antworten ausgewertet.

für Kindeswohlgefährdungen vergrößert hat (Rangplatz 1, 40%). Die erhöhte Aufmerksamkeit reicht über die Fachkräfte der Jugendhilfe

Schaubild 5.2: In welcher Weise hat sich im Kinderschutz durch die Einführung des §8a SGB VIII etwas verändert?<sup>47</sup>

	Kinderschutz verbessert	Kinderschutz verschlechtert	Kinderschutz verschlechtert
Fachkräfte, die im direkten Kontakt mit Eltern und Kind sind	72,5%	1%	1%
Fachkräfte, die nur im direkten Kontakt mit den Kindern sind	70%	-	-
Fachkräfte ohne direkten Kontakt zu Kindern oder Eltern	84,5%	3%	3%
Fallverantwortliche Fachkräfte	71,5%	1,5%	1,5%
Nicht fallverantwortliche Fachkräfte	79%	1,5%	1,5%
§8a-Fachkräfte	74,5%	1,5%	1,5%
Nicht §8a-Fachkräfte	73,5%	1,5%	1,5%

hinaus und umfasst auch Fachkräfte anderer Fachsysteme, beispielsweise von Kindertageseinrichtungen und Schulen. Zitat einer Fachkraft: „Der Blick auf die Kinder ist geschärfter.“ Es wird genauer hingesehen als vorher. Frühe Anhaltspunkte einer Kindeswohlgefährdung werden so eher wahrgenommen.<sup>48</sup>

Eine Fachkraft stellt auch eine größere Sensibilisierung bei den Eltern fest. Zwei andere Personen erkennen eine sensibilisierte Bevölkerung, deren Hemmschwelle, für den Kinderschutz „aktiv“ zu werden, gesunken ist.

*größere Sensibilisierung*

14% der Fachkräfte loben, dass die Fachkräfte *gefährdende Lebenslagen von Kindern bzw. Jugendlichen frühzeitiger wahrnehmen und Kinder so in einem früheren Lebensalter vom Hilfenetz erfasst* werden (Rangplatz 5). Der Paragraph ermöglicht ein schnelleres Reagieren bzw. Vorgehen in Gefährdungsfällen. Eine Person schreibt, dass – Zitat – „frühere, legitimierte Überprüfungen unklarer Situationen möglich“ sind. Es ist insbesondere ein präventives Agieren möglich. Zwei Fachkräfte schildern, dass die Frühen Hilfen besser bei Kindern, die in gefährdeten familiären Kontexten leben, ankommen. Zusätzliche 2% der Fachkräfte sehen eine Verbesserung des Kinderschutzes durch die Einführung von Präventionsangeboten. 2% der Fachkräfte benennen explizit ein schnelleres Vorgehen des Jugendamtes, 1% der Personen ein früheres Anrufen des Familiengerichtes.

#### *Exkurs zu Verbesserungen im Kontext des Jugendamtes*

5% der Fachkräfte berichten davon, dass *Meldungen einer Kindeswohlgefährdung beim Jugendamt ernster genommen werden* und die Jugendämter sensibler geworden sind (ebenfalls Rangplatz 8). Es wird eine „verbesserte Prüfung

<sup>47</sup> Siehe das ausführliche Schaubild zur Frage im Anhang unter „Zum Kapitel 5“.

<sup>48</sup> Eine Fachkraft spricht an, dass die Einführung des Paragraphen auch manchmal zur Verwirrung geführt hat. Sie berichtet, dass die Fälle eine größere Komplexität haben, deren Bearbeitung viel Zeit braucht und es manchmal eine übertriebene Aufgeregtheit gibt.

der Anfragen“ konstatiert und gelobt, dass das Jugendamt durch den §8a SGB VII die Garantenpflicht erfüllt.

3% der Personen schildern, dass sich die *Absprachen zwischen dem Jugendamt und den Trägern und die gegenseitigen Rückmeldungen verbessert haben* (ebenfalls Rangplatz 11). Es werden von 4% der Personen die *stehenden Vereinbarungen des Jugendamtes mit den Trägern* begrüßt (Rangplatz 10). 1% der Personen lobt, dass beim Jugendamt neue Fachdienste entstanden sind.

**Verbesserung der gegenseitigen Rückmeldungen**

Für 2% der Fachkräfte zeigt sich eine Verbesserung des Kinderschutzes darin, dass es einen Anstieg der Meldungen, etwa von Kindertagesstätten und Schulen, gibt. Weitere 2% loben die Zunahme der Anfragen bei den Beratungsstellen. 1% der Personen begrüßt, dass die Elternarbeit intensiver betrieben wird als vorher und 1% sieht in den gestiegenen Herausnahmen von Kindern aus den Familien eine Verbesserung. 1% lobt die häufigeren Gutachten zur Einschätzung der elterlichen Erziehungsfähigkeit.

15% der Fachkräfte sehen durch das Gesetz eine *Zunahme von Qualifikationen bei den Mitarbeiter(inne)n und dadurch den Kinderschutz qualitativ verbessert* (ebenfalls Rangplatz 3). Die höhere Fachlichkeit manifestiert sich in einer professionelleren Herangehensweise der Personen. Die Gefährdungseinschätzungen sind beispielsweise differenzierter. Es werden von 6% dieser Personen durchdachtere Einschätzungen und verbesserte Fachberatungen insgesamt genannt. In diesem Zusammenhang wird gelobt, dass die Fachkräfte eine Kindeswohlgefährdung und den damit verbundenen Hilfebedarf direkter ansprechen als vorher.

**Zunahme von Qualifikation bei den Mitarbeiter(inne)n**

Von 4% der 15% der Personen wird explizit die Bedeutung der Fortbildungen in diesem Kontext angesprochen.<sup>49</sup>

Dass sich durch den §8a SGB VIII der *kollegiale Austausch intensiviert hat und die Fallreflexionen im Team angestiegen* sind (Rangplatz 7), berichten 6% der Fachkräfte.

8% der Fachkräfte begrüßen, dass *mehr Institutionen bzw. deren Fachkräfte in den Kinderschutz einbezogen* werden und von diesen als Querschnittsaufgabe wahrgenommen wird (Rangplatz 6). 5% der angesprochenen Personen nennen die Einbeziehung der freien Träger in den Kinderschutz, 1% die Einbeziehung von Kindertagesstätten und der Polizei. Es wird explizit die verantwortliche Annahme des Schutzauftrages durch die Fachkräfte, die bereits Kontakt zum Kind haben, gelobt.

**gemeinsame Verantwortung der beteiligten Institutionen**

3% der Fachkräfte sieht den Kinderschutz durch den §8a SGB VIII dadurch verbessert, dass sich ein *stärkeres Bewusstsein für die gemeinsame Verantwortung der beteiligten Institutionen entwickelt* hat (ebenfalls Rangplatz 11). Es ist im Fall einer (vermuteten) Kindeswohlgefährdung von einer „Verantwortungsgemeinschaft“ die Rede.

Durch den Paragraphen ist allen Beteiligten die Bedeutung der Vernetzung klar(er) geworden. 15% der Fachkräfte berichten von *verbesserten Kooperationen bzw. einer besseren Kommunikation zwischen den Hilfeformen* (ebenfalls Rangplatz 3). 8% der angesprochenen Personen berichten von einer regeren und transparenteren Zusammenarbeit der am Kinderschutz beteiligten Ins-

49 1% der Fachkräfte spricht an, dass durch die Fortbildungen im Kontext der Einführung des §8a SGB VIII Vorurteile abgebaut wurden.

titutionen und von immer besseren Netzwerkstrukturen (freie Träger, ASD, Justiz, etc.).

Transparenz meint in diesem Zusammenhang, dass in der „Kooperationslandschaft vor Ort“ klar ist, wer welche Aufgaben hat und mit wem kooperiert. Dies schließt auch die Kenntnis darüber ein, wie im Kooperationskontext in Krisenfällen zu verfahren ist.

Neben den 8% schildern 3% der Fachkräfte, dass Kooperationspartner neu zueinander finden und neue Netzwerke entstehen, etwa in Form regionaler Arbeitskreise. Zitat einer Fachkraft: „stärkere Vernetzung vor dem Hintergrund gemeinsamer Verantwortung“. Es gibt auch über die originäre Fallberatung hinaus mehr Kooperationen mit anderen Diensten.

1% der Personen sprechen jeweils eine höhere Zuverlässigkeit in der Kooperationsarbeit an und eine Zusammenarbeit auf gleicher Augenhöhe.

Es wird auch eine frühzeitigere Kooperation mit dem Jugendamt und anderen Institutionen angesprochen (inhaltlicher Bezug zu Rangplatz 5: „gefährdende Lebenslagen von Kindern bzw. Jugendlichen frühzeitiger wahrnehmen“).

31% der Fachkräfte sehen den Kinderschutz durch §8a SGB VIII in der Weise verbessert, dass das *Vorgehen bei Anhaltspunkten einer Kindeswohlgefährdung klarer bzw. strukturierter* ist (Rangplatz 2). Es wird eine bessere Strukturqualität gelobt. Aus dem „systematischeren Umgang mit Verdachtsfällen“ folgt eine größere Handlungssicherheit der Fachkräfte und ehrenamtlichen Mitarbeiter(innen).

7% der bezeichneten Fachkräfte benennen explizit, dass bei ihnen vor Ort ein verbindlich geregeltes Verfahren gibt. Es ist ein „Leitfaden bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung mit konkreten Verantwortlichkeiten und Prozessabläufen“ entwickelt worden. Als Folge ist bei den Fachkräften weniger Aktivismus zu beobachten.

5% der Fachkräfte benennen eine *verbesserte Dokumentation* (ebenfalls Rangplatz 8) und andere 3% eine *verbesserte (Mittel-)Ausstattung* (ebenfalls Rangplatz 11).

**Vorgehen bei Anhaltspunkten einer Kindeswohlgefährdung klarer bzw. strukturierter**

Schaubild 5.3: Was hat sich im Kinderschutz durch die Einführung des §8a SGB VII verbessert? (≥ 3%)

	Rangplatz:	Relative Häufigkeit: <sup>50</sup>
Thema steht bei allen auf Agenda und bei allen professionell Beteiligten vergrößerte Sensibilisierung für Kindeswohlgefährdungen	1	53,5%
Klareres bzw. strukturierteres Vorgehen bei Anhaltspunkten einer Kindeswohlgefährdung	2	31%
Zunahme von Qualifikationen bei den Mitarbeiter(inne)n und qualitativ verbesserter Kinderschutz · Davon 6%: durchdachtere Einschätzungen und verbesserte Fachberatungen · Davon 4%: erhöhte Fachlichkeit durch (mehr) Fortbildungen	3	je 15%

50 Der jeweilige Zahlenwert der absolute Häufigkeit entspricht dem jeweiligen Zahlenwert der relativen Häufigkeit und ist nicht gesondert aufgeführt.

verbesserte Kooperationen bzw. bessere Kommunikation zwischen den Hilfeformen · Davon 8%: regere und transparentere Zusammenarbeit der am Kinderschutz beteiligten Institutionen und immer bessere Netzwerkstrukturen · Davon 3%: Kooperationspartner finden neu zueinander und es entstehen neue Netzwerke		
gefährdende Lebenslagen von Kindern bzw. Jugendlichen frühzeitiger wahrnehmen und Kinder so in einem früheren Lebensalter vom Hilfenetz erfasst	5	14%
mehr Institutionen bzw. deren Fachkräfte in den Kinderschutz einbezogen	6	8%
Intensivierter kollegialer Austausch und angestiegene Fallreflexionen im Team	7	6%
Meldungen einer Kindeswohlgefährdung werden beim Jugendamt ernster genommen	8	je 5%
verbesserte Dokumentation		
stehende Vereinbarungen des Jugendamtes mit den Trägern	10	4%
Stärker entwickeltes Bewusstsein für die gemeinsame Verantwortung der beteiligten Institutionen	11	je 3%
Absprachen zwischen dem Jugendamt und den Trägern und verbesserte, gegenseitige Rückmeldungen		
verbesserte (Mittel-)Ausstattung		

#### 5.4 Geplante Änderungen des §8a SGB VIII bekannt?

40% der Fachkräfte der Jugendhilfe haben Kenntnis von den geplanten Änderungen am §8a SGB VIII. Bei den Fachkräften des Gesundheitssystems sind es 35%, bei den niedergelassenen Therapeut(inn)en 34,5% und bei den Fachkräften der Früherziehung 27,5%. Der niedrigste Prozentwert ergibt sich mit 25% bei den Fachkräften der Behindertenhilfe.

Von den Fachkräften des ASD/KSDs sind circa jede/r Zweite über die anvisierten Änderungen informiert (48%); bei den Fachkräften der freien Träger des Kinderschutzes sind es 37%. Weniger als die Hälfte der §8a-Fachkräfte hat Kenntnis über die geplanten Veränderungen (47,5%).

#### 5.5 Geplante Änderungen am §8a SGB VIII fachlich sinnvoll?

Von den Fachkräften der Jugendhilfe, die von den geplanten Änderungen des §8a SGB VIII wissen, stufen 59% diese als fachlich sinnvoll ein.<sup>51</sup> Die Fachkräfte der Früherziehung schätzen diese etwas schlechter ein (54,5%). Bei den Fachkräften der Frauenhilfe ergibt sich ein Wert von 63,5%, für alle weiteren Fachsysteme Werte über 77% (siehe Schaubild im Anhang).

Innerhalb der Jugendhilfe schwanken die Prozentwerte zur Frage der Sinnhaftigkeit der geplanten §8a-Änderungen zwischen 53,5% und 68% (siehe Schaubild 5.4.). Dass umgekehrt 32% bis 46,5% der Fachkräfte der Jugendhilfe

#### *geplante Änderungen sinnvoll?*

<sup>51</sup> Die geplanten Änderungen des §8a SGB VIII umfassen bekanntlich mehrere Aspekte. Aus Platz-/Zeitgründen gab es in dieser Umfrage keine Abfrage dazu, welche der Aspekte für sinnvoll gehalten wird und welche eventuell nicht.

die Veränderungen als fachlich nicht sinnvoll ablehnen, ist ein beachtliches Ergebnis und verweist auch Schwachstellen im Gesetzesentwurf.

Von den §8a-Fachkräften, welche die geplanten Änderungen des Paragraphen kennen, finden 55% die geplanten Änderungen fachlich sinnvoll; bei den Fachkräften, die nicht §8a-Fachkräfte sind, mit 70% hingegen deutlich mehr.

Die Leitungskräfte halten die geplanten Veränderungen mehrheitlich für fachlich sinnvoll, sind diesen gegenüber aber insgesamt skeptischer eingestellt (56,5%) als die Fachkräfte ohne Leitungsverantwortung (67,5%).

Bei der Bewertung aller Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass der Kenntniszustand der Fachkräfte zu den geplanten Veränderungen des §8a SGB VIII unterschiedlich ausgeprägt ist und nicht jede befragte Person hierüber komplett informiert ist.

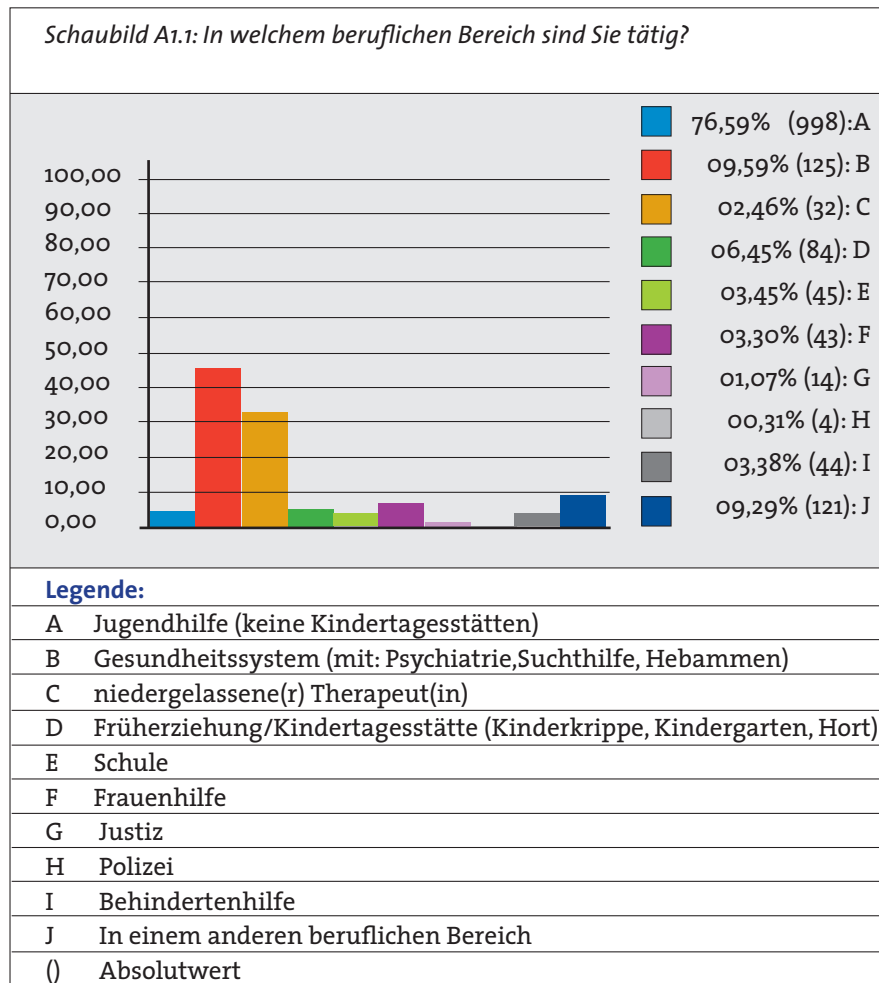
*Schaubild 5.4: Sind die geplanten Änderungen am §8a SGB VIII fachlich sinnvoll? (nur Fachkräfte der Jugendhilfe)*

	Ja, fachlich sinnvoll	Nein, fachlich nicht sinnvoll
Von allen	62%	38%
Jugendhilfe	59%	41%
Jugendamt	57,5%	42,5%
ASD/KSD	53,5%	46,5%
Freie Träger im Kinderschutz	60%	40%
Einrichtungen der Jugendsozialarbeit	68,5%	31,5%
Jugendfreizeiteinrichtung	60%	40%
Nicht-§8a-Fachkräfte	70%	30%
Leitungskräfte	56,5%	43,5%
Mitarbeiter, die nicht Leitung sind	67,5%	32,5%



## 6. Anhang mit zusätzlichen Schaubildern

### Zum Kapitel 1:



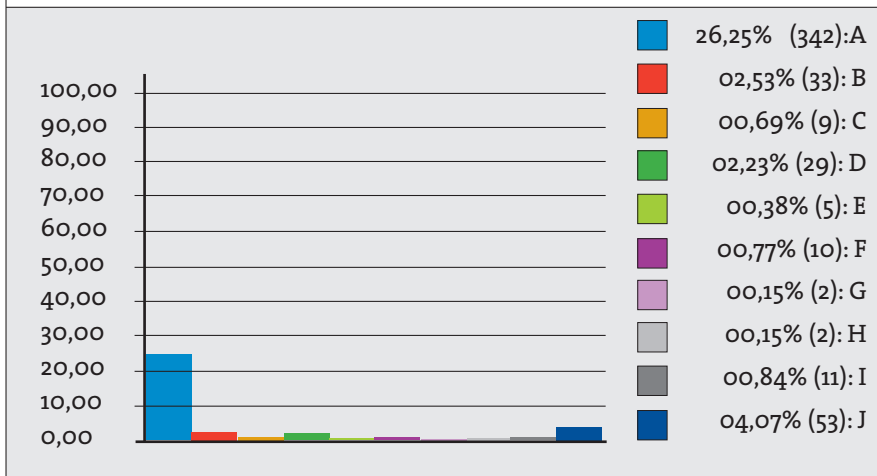
Über drei Viertel aller Befragten sind Frauen (76,6%).

*Schaubild A1.2: Sind Sie in Leitungsfunktion tätig?*

	„Ja“	Habe es vor“	„Nein“
Von allen	38%	5,5%	56,5%
Jugendhilfe	39%	5,5%	55,5%
Jugendamt	27,5%	6%	67%
ASD/KSD	28,5%	7%	64,5%
Freie Träger im Kinderschutz	46,5%	5%	49%
Einrichtungen der Jugendsozialarbeit	48,5%	11,5%	40,5%
Jugendfreizeiteinrichtung	70,5%	11,5%	17,5%
Frauen	34,5%	5,5%	60%
Männer	49,5%	7%	43,5%



Schaubild A1.3: In welchem Bereich sind Sie als Leitungskraft tätig?



**Legende:**

A	Jugendhilfe (keine Kindertagesstätten)
B	Gesundheitssystem (mit: Psychiatrie, Suchthilfe, Hebammen)
C	Niedergelassene/r Therapeut/in
D	Früherziehung (Kindergärten, Kindertagesstätten)
E	Schule
F	Frauenhilfe
G	Justiz
H	Polizei
I	Behindertenhilfe
J	In einem anderen beruflichen Bereich
()	Absolutwert

Schaubild A1.4:

Fachkräfte, die im direkten Kontakt mit den Kindern und Eltern sind

	Im direkten Kontakt zu Kindern, aber nicht zu Eltern	Im direkten Kontakt mit Kindern und Eltern	In keinem direkten Kontakt zu Kindern oder zu Kinder und Eltern
Alle	2%	85,5%	12,5%
Jugendhilfe	2,5%	87%	10,5%
Gesundheitssystem	1,5%	90,5%	8%
Früherziehung	1%	75%	24%
Schule	25%	84,5%	13,5%
Niedergelassene Therapeut(inn)en	0%	97%	3%
Behindertenhilfe	4,5%	88,5%	7%
Frauenhilfe (N = 43)	0%	97,5%	2,5%
Justiz (N = 14)	7%	93%	0%
Fachkräfte, die nicht Leitung sind	2%	89%	9%

*Schaubild A.1.5: Wie viele der Fachkräfte der jeweiligen Gruppe sind fallverantwortliche Fachkräfte?*

Von allen	57%
Jugendhilfe	64,5%
Gesundheitssystem	28%
Früherziehung/ Kindertagesstätten	51%
Schule	51%
Niedergelassene Therapeut(inn)en	53%
Behindertenhilfe	43%
Frauenhilfe (N = 43)	53,5%
Justiz (N = 14)	43%
Jugendamt	65,5%
ASD/KSD	76,5%
Freie Träger im Kinderschutz	65,5%
Einrichtungen der Jugendsozialarbeit	50%
Jugendfreizeiteinrichtung	41%
Fachkräfte, die nicht Leitung sind	55%

*Schaubild A1.6: Wie viele von den Fachkräften mit Fallverantwortung können kollegiale Fallberatung nutzen*

	Antwort „Ja“
Von allen	99%
Jugendhilfe	99%
Gesundheitssystem	100%
Früherziehung/ Kindertagesstätten	97,5% (N = 43)
Schule	91,5%
Niedergelassene Therapeut(inn)en	94%
Behindertenhilfe	100%
Frauenhilfe	100%
Justiz (N = 14)	100%
Jugendamt	100%
ASD/KSD	100%
Freie Träger im Kinderschutz	100%
Einrichtungen der Jugendsozialarbeit	90,5%
Jugendfreizeiteinrichtung	85,5% (N = 7)
Fachkräfte, die nicht Leitung sind	99%
§8a-Fachkräfte	99% (N = 525)

Schaubild A1.7: Sind Sie selbst als §8a-Fachkraft tätig?

	Antwort „Ja“
Von allen	40,5%
Jugendhilfe	46,5%
Gesundheitssystem	17,5%
Früherziehung/ Kindertagesstätten	49%
Schule	38%
Niedergelassene Therapeut(inn)en	40,5%
Behindertenhilfe	20,5%
Frauenhilfe	35%
Justiz	28,5%
Polizei	25%
Jugendamt	53%
ASD/KSD	58,5%
Freie Träger im Kinderschutz	45%
Einrichtungen der Jugendsozialarbeit	35,5%
Jugendfreizeiteinrichtung	35,5%
Fachkräfte, die im direkten Kontakt mit Eltern und Kindern sind	41,5%
Fachkräfte, die nur im direkten Kontakt mit den Kindern sind	32%
Fachkräfte ohne direkten Kontakt zu Kindern oder Eltern	32%
Fallverantwortliche Fachkräfte	57,5%
Nicht fallverantwortliche Fachkräfte	17,5%
Leitungskräfte	44,5%
Mitarbeiter, die nicht Leitung sind	37,5%
Frauen	40%
Männer	41%
Probleme mit Rahmenbedingungen	42,5%
Überfordert	45%
Nicht überfordert (unterfordert/ weder noch)	39%
durch Vorgesetzte/n unterstützt	40,5%
nicht durch Vorgesetzten unterstützt	40%

**Zum Kapitel 2:**

**Zum Kapitel 2.1:**

<i>Schaubild A2.1: In welcher Weise beschreiben Fachkräfte ihre Situation im beruflichen Alltag?</i>			
	überfordert	unterfordert	weder noch
Von allen	19%	1%	80%
Jugendhilfe	19%	0,5%	80,5%
Gesundheitssystem	19%	0%	81%
Früherziehung/ Kindertagesstätten	19%	2,5%	78,5%
Schule	15,5%	2%	82%
Niedergelassene Therapeut(inn)en	25%	0%	75%
Behindertenhilfe	22,5%	0%	77,5%
Frauenhilfe (N = 43)	16,5%	0%	83%
Justiz (N = 14)	14,5%	0%	85,5%
Jugendamt	28%	0%	70%
ASD/KSD	34,5%	1%	64,5%
Freie Träger im Kinderschutz	13%	0,5%	86,5%
Einrichtungen der Jugendsozialarbeit	13%	0,5%	86,5%
Jugendfreizeiteinrichtung	29,5%	0%	70,5%
Fachkräfte, die im direkten Kontakt mit Eltern und Kindern sind (N = 1115)	20%	0,5%	79,5%
Fachkräfte, die nur im direkten Kontakt mit den Kindern sind	10,5%	0%	89,5%
Fachkräfte ohne direkten Kontakt zu Kindern oder Eltern	16,5%	1,5%	82,5%
Fallverantwortliche Fachkräfte (N = 744)	22%	0,5%	77,5%
Nicht fallverantwortliche Fachkräfte (N = 559)	15,5%	1%	83,5%
Leitungskräfte	16,5%	0,5%	83%
Fachkräfte, die nicht Leitung sind	21%	1%	87,5%
§8a-Fachkräfte (N = 525)	21,5%	0,5%	78,5%
Nicht §8a-Fachkräfte	17,5%	1%	81%
Frauen	17,5%	1%	81%
Männer	18,5%	1,5%	80,5%
durch Vorgesetzte/n unterstützt	16,5%	0,5%	82,5%
nicht durch Vorgesetzten unterstützt	34%	1%	65%
Probleme mit Rahmenbedingungen	37%	0,5%	62%
Arbeitgeber finanzierte Supervision	19,5%	0,5%	79,5%
Keine Arbeitgeber finanzierte Supervision	20,5%	1%	78,5%

**Zum Kapitel 2.2:**

<i>Schaubild A2.2a: Fachkräfte, die Probleme mit den Rahmenbedingungen ihrer Arbeit haben</i>	
	Antwort „Ja“
Von allen	31%
Jugendhilfe	32,5%
Gesundheitssystem	30,5%
Früherziehung/ Kindertagesstätten	21,5%
Schule	31%
Niedergelassene Therapeut(inn)en	44%
Behindertenhilfe	22,5%
Frauenhilfe (N = 43)	37%
Justiz (N = 14)	35,5%
Jugendamt	40,5%
ASD/KSD	42,5%
Freie Träger im Kinderschutz	27,5%
Einrichtungen der Jugendsozialarbeit	32,5%
Jugendfreizeiteinrichtung (N = 17)	47%
Fachkräfte, die im direkten Kontakt mit Eltern und Kindern sind	32%
Fachkräfte, die nur im direkten Kontakt mit den Kindern sind	28,5%
Fachkräfte ohne direkten Kontakt zu Kindern oder Eltern	27%
Fallverantwortliche Fachkräfte	31,5%
Nicht fallverantwortliche Fachkräfte	30,5%
Leitungskräfte	28%
Fachkräfte, die nicht Leitung sind	33,5%
§8a-Fachkräfte	33%
Nicht §8a-Fachkräfte	30%
Frauen	31%
Männer	31,5%
durch Vorgesetzte/n unterstützt	25,5%
nicht durch Vorgesetzten unterstützt	66,5%
Überfordert	60,5%
Nicht überfordert („unterfordert“ +“weder noch“)	24,5%
Arbeitgeber finanzierte Supervision	30%
Keine Arbeitgeber finanzierte Supervision	42,5%

*Schaubild A.2.zb: Weitere Antworten von einzelnen Fachkräften zum Thema „Kooperation“*

	N =
Zu geringe interdisziplinäre Kommunikation und Kooperation	1
Keine bzw. schwierige Kooperation mit anderen Einrichtungen · Vernetzung mit unterschiedlichen Behörden ist sehr verschieden	2
Fehlender Zusammenhang von ambulanten, teilstationären, stationären Hilfen	1
Mobbing durch Familiengericht (und andere staatliche Institutionen)	1
Gesundheitsdienst ohne faktische Verantwortlichkeitsübernahme	1
Wenig Zusammenarbeit mit niedergelassenen Therapeut(inn)en	1
Zu viele „engagierte“ Akteure: jeder will führen	1
Unzureichende Zusammenarbeit mit den freien Trägern	1
Fehlende Rückdeckung von Jugendamt und freien Trägern	1
Problemverschiebung der Förderschulen auf ambulante und teilstationäre Hilfen	1
Fehlende Kooperationsabsprachen machen bei jedem Fall eine erneute Erarbeitung eines sinnvollen Vorgehens erforderlich = wenig Effizienz	1
Konkurrenz/Kompetenzgerangel zwischen den Kooperationsbeteiligten	1
Fehlende verpflichtende Kooperation mit Kinder- und Jugendpsychiatrie und niedergelassenen Kinderärzt(inn)en	1
Die Zusammenarbeit von Verwaltungsmitarbeiter(inne)n und psychologischen/pädagogischen Mitarbeiter(inne)n ist zäh und ungenügend; keine Unterstützung durch die Verwaltung	2
Kindergarten wird von Jugendamt und Familienhelfer kaum einbezogen (eine Beteiligung vom Kindergarten an Helferkonferenzen ist nicht erwünscht)	1
Völlig autarkes Arbeiten ohne Anbindung zu Kooperationspartnern, d.h. der Kontakt zu städtischem ASD (und Lehrern) ist schwierig	2
Vorurteile gegenüber Kindergarten, obgleich der Großteil der Erzieher eine akademische Ausbildung hat	1

Zum Kapitel 2.3:

<i>Schaubild A2.3a: Halten Fachkräfte Supervision für sich selbst für erforderlich?</i>		
Von allen	Antwort „Ja“	Antwort „Nein“
Jugendhilfe	91,5%	8,5%
Gesundheitssystem	93%	7%
Früherziehung/ Kindertagesstätten	90,5%	9,5%
Schule	93%	7%
Niedergelassene Therapeut(inn)en	84,5%	15,5%
Behindertenhilfe	97%	3%
Frauenhilfe	91%	9%
Justiz	97,5%	2,5%
Polizei	78,5%	21,5%
Jugendamt	25%	75%
ASD/KSD	87,5%	22,5%
Freie Träger im Kinderschutz	91,5%	8,5%
Einrichtungen der Jugendsozialarbeit	95,5%	4,5%
Jugendfreizeiteinrichtung	95 %	5%
	88%	12%
Fachkräfte, die im direkten Kontakt mit Eltern und Kindern sind	94,5%	5,5%
Fachkräfte, die nur im direkten Kontakt mit den Kindern sind	93%	7%
Fachkräfte ohne direkten Kontakt zu Kindern oder Eltern	68,5%	31,5%
Fallverantwortliche Fachkräfte	95%	5%
Nicht fallverantwortliche Fachkräfte	86,5%	3,5%
Leitungskräfte	90,5%	9,5%
Fachkräfte, die nicht Leitung sind	92%	8%
§8a-Fachkräfte	94,5%	5,5%
Nicht §8a-Fachkräfte	89%	11%
Frauen	91,5%	8,5%
Männer	90%	10%
Probleme mit Rahmenbedingungen	95%	5%
Überfordert	94%	6%
Nicht überfordert (unterfordert/ weder noch)	90,5%	9,5%
durch Vorgesetzte/n unterstützt	90,5%	9,5%
nicht durch Vorgesetzten unterstützt	94,5%	5,5%



<i>Schaubild A2.3b: Haben Sie die Möglichkeit zur Arbeitsgeber finanzierten Supervision?</i>	
	Antwort „Ja“
Von allen	80,5%
Jugendhilfe	84,5%
Gesundheitssystem	73,5%
Früherziehung/ Kindertagesstätten	60,5%
Schule	79%
Niedergelassene Therapeut(inn)en	64,5%
Behindertenhilfe	77,5%
Frauenhilfe	83,5%
Justiz	45,5%
Jugendamt	78%
ASD/KSD	81,5%
Freie Träger im Kinderschutz	89%
Einrichtungen der Jugendsozialarbeit	76,5%
Jugendfreizeiteinrichtung	53,5%
Fachkräfte, die im direkten Kontakt mit Eltern und Kindern sind	82,5%
Fachkräfte, die nur im direkten Kontakt mit den Kindern sind	84,5%
Fachkräfte ohne direkten Kontakt zu Kindern oder Eltern	61%
Fallverantwortliche Fachkräfte	85%
Nicht fallverantwortliche Fachkräfte	74%
Leitungskräfte	84,5%
Fachkräfte, die nicht Leitung sind	78%
§8a-Fachkräfte	82,5%
Nicht-§8a-Fachkräfte	79,5%
Frauen	80%
Männer	83,5%
Überfordert	80%
Nicht überfordert (unterfordert/ weder noch)	81%
durch Vorgesetzte/n unterstützt	83,5%
nicht durch Vorgesetzten unterstützt	65%
Probleme mit Rahmenbedingungen	74,5%

Schaubild A2.3c: Stundenanzahl an Supervision im Monat?

Stunden pro Monat:	Bis zu 2	3-4	5-6	7-8	9-10	Mehr als 10
Von allen	78,5%	18%	2,5%	0,5%	0,3%	0,1%
Jugendhilfe	78%	19%	2%	0,5%	0,5%	-
Gesundheits-system	82%	14,5%	2,5%	-	-	1%
Früherziehung/ Kindertagesstät- ten	89,5%	6,5%	2%	2%	-	-
Schule	83,5%	13,5%	3%	-	-	-
Niedergelassene Therapeut(inn)en	75%	25%	-	-	-	-
Behindertenhilfe	93,5%	6,5%	-	-	-	-
Frauenhilfe	77%	20%	3%	-	-	-
Justiz	40%	60%	-	-	-	-
Jugendamt	86%	12,5%	1,5%	-	-	-
ASD/KSD	83%	15,5%	1%	-	0,5%	0,5%
Freie Träger im Kinderschutz	75%	20,5%	2,5%	1%	0,5%	-
Einrichtungen der Jugendsozial- arbeit	80%	15,5%	-	4,5%	-	-
Jugendfreizeitein- richtung	50%	37,5%	-	12,5%	-	-
Fachkräfte, die im direkten Kontakt mit Eltern und Kindern sind	78%	19%	2%	0,5%	0,5%	-
Fachkräfte, die nur im direkten Kontakt mit den Kindern sind	77,5%	18%	4,5%	-	-	-
Fachkräfte ohne direkten Kontakt zu Kindern oder Eltern	85%	9%	3%	3%	-	-
Fallverantwor- tliche Fachkräfte	76%	20,5%	3%	0,5%	-	-
Nicht fallver- antwortliche Fachkräfte	82,5%	14,5%	1%	1%	1%	0,5%
Leitungskräfte	76%	19,5%	3,5%	0,5%	-	-
Fachkräfte, die nicht Leitung sind	80%	17%	1,5%	1%	0,5%	-
§8a-Fachkräfte	75,5%	20%	3,5%	0,5%	0,5%	-

Nicht §8a-Fachkräfte	80,5%	16,5%	1,5%	1%	0,5%	-
Frauen	79%	17,5%	2,5%	0,5%	0,5%	-
Männer	76,5%	21%	1%	1%	0,5%	-
Probleme mit Rahmenbedingungen	81%	16,5%	1,5%	0,5%	0,5%	-
Überfordert	81%	17,5%	1,5%	-	-	-
Nicht überfordert (unterfordert/weder noch)	78%	18,5%	2,5%	0,5%	0,5%	-
durch Vorgesetzte/n unterstützt	77,5%	19%	2,5%	0,5%	0,5%	-
nicht durch Vorgesetzten unterstützt	87%	11%	1%	-	1%	-

**Zum Kapitel 3:**

<i>Schaubild A3: Fühlen Sie sich durch Ihren Vorgesetzten unterstützt?</i>	
	Antwort „Ja“
Von allen	86%
Jugendhilfe	87%
Gesundheitssystem	83%
Früherziehung/ Kindertagesstätten	89,5%
Schule	93,5%
Behindertenhilfe	84%
Frauenhilfe	93%
Justiz (N = 14)	85,5%
Jugendamt	79,5%
ASD/KSD	83%
Freie Träger im Kinderschutz	89%
Einrichtungen der Jugendsozialarbeit	88,5%
Jugendfreizeiteinrichtung	94%
Fachkräfte, die im direkten Kontakt mit Eltern und Kindern sind	86%
Fachkräfte, die nur im direkten Kontakt mit den Kindern sind	85,5%
Fachkräfte ohne direkten Kontakt zu Kindern oder Eltern	85,5%
Fallverantwortliche Fachkräfte	87%
Nicht fallverantwortliche Fachkräfte	84,5%
Fachkräfte, die nicht Leitung sind	84,5%
§8a-Fachkräfte	86%
Nicht §8a-Fachkräfte	
Frauen	85,5%
Männer	87,5%
Probleme mit Rahmenbedingungen	70%
Überfordert	75%
Nicht überfordert („unterfordert“ + „weder noch“)	88,5%
Arbeitgeber finanzierte Supervision	88%
Keine Arbeitgeber finanzierte Supervision	73,5%

**Zum Kapitel 4:**

*Schaubild A4: In welchem Umfang dürfen sich die Fachkräfte im Jahr zum Thema „Kinderschutz / Kindeswohlgefährdung“ fortbilden?*

Stunden pro Monat:	gar nicht	1-3 Tage	4-6 Tage	7-9 Tage	10 Tage	Mehr als 10 Tage
Von allen	5%	46%	33%	5%	4%	7%
Jugendhilfe	4%	45%	34,5%	5%	4%	7,5%
Gesundheitssystem	8%	56%	24%	4%	2,5%	5,5%
Früherziehung/ Kindertagesstätten	4,5%	44%	33,5%	5%	7%	6%
Schule	2,5%	46,5%	31%	4,5%	6,5%	9%
Niedergelassene Therapeut(inn)en	9,5%	56,5	25%	3%	-	6,5
Behindertenhilfe	4,5%	57%	32%	4,5%	-	2%
Frauenhilfe	-	44%	32,5%	11,5%	2,5%	9,5%
Justiz	-	28,5%	43%	-	7%	21,5%
Polizei	-	-	25%	25%	-	50%
Jugendamt	5,5%	51,5%	28%	4,5%	5%	5,5%
ASD/KSD	3,5%	51,5%	31%	4%	4,5%	5,5%
Freie Träger im Kinderschutz	2,5%	41,5%	39%	5,5%	4,5%	7%
Einrichtungen der Jugendsozialarbeit	5%	48,5%	27,5%	3%	1,5%	14,5%
Jugendfreizeitein- richtung	6%	53%	6%	11,5%	6%	17,5%
Fachkräfte, die im direkten Kontakt mit Eltern und Kindern sind	4,5%	46,5%	33,5%	5%	3,5%	7%
Fachkräfte, die nur im direkten Kontakt mit den Kindern sind	7%	75%	10,5%	7,5%	-	-
Fachkräfte ohne direkten Kontakt zu Kindern oder Eltern	7%	39%	32,5%	4,5%	7%	10%
Fallverantwortliche Fachkräfte	3%	45,5%	34,5%	6,5%	4%	6,5%
Nicht fallverant- wortliche Fach- kräfte	7,5%	47%	30,5%	3,5%	3,5%	8%
§8a-Fachkräfte	2%	38,5%	37,5%	7,5%	5,5%	9%
Nicht-§8a- Fachkräfte	6,5%	51%	30%	3,5%	3%	6%
Leitungskräfte	2,5%	41,5%	38%	5,5%	3,5%	9%
Fachkräfte, die nicht Leitung sind	6%	49%	30%	5%	4%	6%

Frauen	5%	46,5%	32%	6%	3,5%	7%
Männer	4%	44%	36,5%	3%	5%	7,5%
Probleme mit Rahmenbedingungen	6%	46%	33%	5%	5%	5%
Überfordert	7%	51,5%	26,5%	3%	6%	6%
Nicht überfordert (unterfordert/weder noch)	4%	45%	34,5%	5,5%	3,5%	7,5%
durch Vorgesetzte/n unterstützt	3%	46%	34%	5%	4,5%	7,5%
nicht durch Vorgesetzten unterstützt	14,5%	48%	26%	5,5%	1%	5%

**Zum Kapitel 5:**

*Schaubild A5.1a (Version A): Wird §8a-Fachkraft hinzugezogen? (Nur Antwortende, die die Frage inhaltlich beantworten = ohne die Antwortkategorien „Jugendamt“ und „kein Wissen über Aufgaben der §8a-Fachkraft“)*

	Nein, meine Einrichtung hat bisher keine §8a-Fachkraft hinzugezogen.	Ja, meine Einrichtung hat in manchem Fall eine §8a-Fachkraft hinzugezogen.
Von allen	24,5%	75,5%
Jugendhilfe	24,5%	75,5%
Gesundheitssystem	36,5%	63,5%
Früherziehung/ Kindertagesstätten	24%	76%
Schule	30,5%	69,5%
Niedergelassene Therapeut(inn)en	48%	52%
Behindertenhilfe	38,5%	61,5%
Frauenhilfe	41%	59%
Justiz	62,5%	37,5%
ASD/KSD	24%	76%
Freie Träger im Kinderschutz	21,5%	78,5%
Einrichtungen der Jugendsozialarbeit	27,5%	72,5%
Jugendfreizeiteinrichtung	41,5%	58,5%
Fachkräfte, die im direkten Kontakt mit Eltern und Kind sind	28,5%	71,5%
Fachkräfte, die nur im direkten Kontakt mit den Kindern sind	45,5%	54,5%
Fachkräfte ohne direkten Kontakt zu Kindern oder Eltern	41,5%	58,5%
Fallverantwortliche Fachkräfte	25,5%	74,5%
Nicht fallverantwortliche Fachkräfte	36%	64%
Leitungskräfte	28%	72%
Fachkräfte, die nicht Leitung sind	31,5%	68,5%
§8a-Fachkräfte	21%	79%
Nicht-§8a-Fachkräfte	36%	64%
Frauen	30,5%	69,5%
Männer	28%	72%
Probleme mit Rahmenbedingungen	33,5%	66,5%
Überfordert	33%	67%
Nicht überfordert (unterfordert/weder noch)	29,5%	70,5%
durch Vorgesetzte/n unterstützt	29,5%	70,5%
nicht durch Vorgesetzten unterstützt	35,5%	64,5%



Schaubild A5.1b (Version B): Wird §8a-Fachkraft hinzugezogen?  
(Alle Antwortkategorien = alle Befragten)

	Nein, meine Einrichtung hat bisher keine §8a-Fachkraft hinzugezogen.	Ja, meine Einrichtung hat in manchem Fall eine §8a-Fachkraft hinzugezogen.	Ich arbeite beim Jugendamt und wir ziehen keine §8a-Fachkräfte hinzu.	Ich weiß nicht, welches Aufgabengebiet eine §8a-Fachkraft hat.
Von allen	22,5%	52,5%	20%	5%
Jugendhilfe	17,5%	54,5%	25,5%	2,5%
Gesundheitssystem	32%	56%	1,5%	10,5%
Früherziehung/ Kindertagesstätten	21,5%	68%	4,5%	6%
Schule	26,5%	60%	4,5%	9%
Niedergelassene Therapeut(inn)en	40,5%	44%	9,5%	6%
Behindertenhilfe	34%	54,5%	-	11,5%
Frauenhilfe	37%	53,5%	-	9,5%
Justiz	35,5%	21,5%	21,5%	21,5%
ASD/KSD	7%	22%	71%	-
Freie Träger im Kinderschutz	20,5%	74,5%	2,5%	2,5%
Einrichtungen der Jugendsozialarbeit	22,5%	59,5%	11,5%	6,5%
Jugendfreizeiteinrichtung	29,5%	41%	12%	17,5%
Fachkräfte, die im direkten Kontakt mit Eltern und Kind sind	22%	55,5%	18%	4,5%
Fachkräfte, die nur im direkten Kontakt mit den Kindern sind	35,5%	43%	14,5%	7%
Fachkräfte ohne direkten Kontakt zu Kindern oder Eltern	25,5%	36,5%	32,5%	5,5%
Fallverantwortliche Fachkräfte	19%	55,5%	23%	2,5%
Nicht fallverantwortliche Fachkräfte	27%	49%	16%	8%
Leitungskräfte	23,5%	60,5%	14%	2%
Fachkräfte, die nicht Leitung sind	22%	48%	23,5%	6,5%
§8a-Fachkräfte	15,5%	58%	26%	0,5%
Nicht-§8a-Fachkräfte	27,5%	49%	15,5%	8%
Frauen	23%	52%	19,5%	5,5%
Männer	21%	54%	22%	3%
Probleme mit Rahmenbedingungen	23%	45,5%	26%	5,5%
Überfordert	21,5%	43,5%	26%	5,5%
Nicht überfordert (unterfordert/weder noch)	23%	55%	17,5%	4,5%
durch Vorgesetzte/n unterstützt	22,5%	54,5%	18,5%	4,5%
nicht durch Vorgesetzten unterstützt	22,5%	41%	29%	7,5%

Schaubild A5.2: Hat sich der Arbeitskontext durch die Einführung des §8a SGB VIII geändert?

	Antwort „Ja“	Antwort „Nein“
Von allen	51,5%	48,5%
Jugendhilfe	56,5%	43,5%
Gesundheitssystem	29%	71%
Früherziehung/ Kindertagesstätten	51%	49%
Schule	38%	62%
Niedergelassene Therapeut(inn)en	22%	78%
Behindertenhilfe	36,5%	63,5%
Frauenhilfe	35%	65%
Justiz	21,5%	78,5%
Polizei	25%	75%
Jugendamt	61,5%	38,5%
ASD/KSD	66%	34%
Freie Träger im Kinderschutz	54,5%	45,5%
Einrichtungen der Jugendsozialarbeit	47%	53%
Jugendfreizeiteinrichtung	59%	41%
Fachkräfte, die im direkten Kontakt mit Eltern und Kind sind	50,5%	49,5%
Fachkräfte, die nur im direkten Kontakt mit den Kindern sind	35,5%	64,5%
Fachkräfte ohne direkten Kontakt zu Kindern oder Eltern	59,5%	40,5%
Fallverantwortliche Fachkräfte	58%	42%
Nicht fallverantwortliche Fachkräfte	42,5%	57,5%
Leitungskräfte	57,5%	42,5%
Mitarbeiter, die nicht Leitung sind	48%	52%
§8a-Fachkräfte	65,5%	34,5%
Nicht-§8a-Fachkräfte	42%	58%
Frauen	50%	50%
Männer	56%	44%
Probleme mit Rahmenbedingungen	56%	44%
Überfordert	50,5%	49,5%
Nicht überfordert (unterfordert/weder noch)	52,5%	47,5%
durch Vorgesetzte/n unterstützt nicht durch Vorgesetzten unterstützt	45,5%	54,5%

Schaubild A5.3: In welcher Weise hat sich im Kinderschutz durch die Einführung des §8a SGB VIII etwas verändert?

	Kinderschutz verbessert	Kinderschutz verschlechtert	Kinderschutz weder verbessert noch verschlechtert
Von allen	74%	1,5%	24,5%
Jugendhilfe	73,5%	1,5%	25%
Gesundheitssystem	75%	-	25%
Früherziehung/ Kindertagesstätten	79%	-	21%
Schule	70,5%	-	29,5%
Niedergelassene Therapeut(inn)en	57%	-	43%
Behindertenhilfe	81,5%	-	18,5%
Frauenhilfe	66,5%	-	33,5%
Justiz	100%	-	-
Polizei	100%	-	-
Jugendamt	70,5%	1,5%	28,5%
ASD/KSD	73%	1%	26%
Freie Träger im Kinderschutz	73,%	1,5%	25%
Einrichtungen der Jugendsozialarbeit	65,5%	-	34,5%
Jugendfreizeiteinrichtung	70%	-	30%
Fachkräfte, die im direkten Kontakt mit Eltern und Kind sind	72,5%	1%	26,5%
Fachkräfte, die nur im direkten Kontakt mit den Kindern sind	70%	-	30%
Fachkräfte ohne direkten Kontakt zu Kindern oder Eltern	84,5%	3%	12,5%
Fallverantwortliche Fachkräfte	71,5%	1,5%	27%
Nicht fallverantwortliche Fachkräfte	79%	1,5%	19,5%
§8a-Fachkräfte	74,5%	1,5%	24%
Nicht §8a-Fachkräfte	73,5%	1,5%	25%
Leitungskräfte	76%	1%	23%
Mitarbeiter, die nicht Leitung sind	72,5%	1,5%	26%
Frauen	76%	1%	23%
Männer	69%	2,5%	28,5%
Probleme mit Rahmenbedingungen	65%	2%	33%
Überfordert	69,5%	0,5%	30%
Nicht überfordert (unterfordert/ weder noch)	75,5%	1,5%	23%

Schaubild A5.4: Haben die Fachkräfte Kenntnis von der geplanten Änderung des §8a SGB VIII?

	Ja	Nein
Von allen	37%	63%
Jugendhilfe	40%	60%
Gesundheitssystem	35%	65%
Früherziehung/ Kindertagesstätten	27,5%	
Schule	35,5%	64,5%
Niedergelassene Therapeut(inn)en	34,5%	65,5%
Behindertenhilfe	25%	75%
Frauenhilfe	25,5%	74,5%
Justiz	64,5%	35,5%
Polizei (N = 3)	50%	50%
Jugendamt	47%	53%
ASD/KSD	48%	52%
Freie Träger im Kinderschutz	37%	63%
Einrichtungen der Jugendsozialarbeit	32,5%	67,5%
Jugendfreizeiteinrichtung	29,5%	70,5%
Fachkräfte, die im direkten Kontakt mit Eltern und Kind sind	34,5%	65,5%
Fachkräfte, die nur im direkten Kontakt mit den Kindern sind	39,5%	60,5%
Fachkräfte ohne direkten Kontakt zu Kindern oder Eltern	53,5%	46,5%
Fallverantwortliche Fachkräfte	39%	61%
Nicht fallverantwortliche Fachkräfte	34%	66%
§8a-Fachkräfte	47,5%	52,5%
Nicht -§8a-Fachkräfte	29,5%	70,5%
Leitungskräfte	44,5%	55,5%
Mitarbeiter, die nicht Leitung sind	32%	68%
Frauen	35,5%	64,5%
Männer	40,5%	59,5%
Probleme mit Rahmenbedingungen	33,5%	66,5%
Überfordert	33%	67%
Nicht überfordert (unterfordert/ weder noch)	38%	62%
durch Vorgesetzte/n unterstützt	37,5%	62,5%
nicht durch Vorgesetzten unterstützt	34%	66%

Schaubild A5.5: Sind die geplanten Änderungen am §8a SGB VIII fachlich sinnvoll?

	Ja, fachlich sinnvoll	Nein, fachlich nicht sinnvoll
Von allen	62%	38%
Jugendhilfe	59%	41%
Gesundheitssystem	78%	22%
Früherziehung/ Kindertagesstätten	54,5%	45,5%
Schule	78,5%	21,5%
Niedergelassene Therapeut(inn)en	82%	18%
Behindertenhilfe	91%	9%
Frauenhilfe	63,5%	36,5%
Justiz	89%	11%
Polizei	100%	-
Jugendamt	57,5%	42,5%
ASD/KSD	53,5%	46,5%
Freie Träger im Kinderschutz	60%	40%
Einrichtungen der Jugendsozialarbeit	68,5%	31,5%
Jugendfreizeiteinrichtung	60%	40%
Fachkräfte, die im direkten Kontakt mit Eltern und Kind sind	64%	36%
Fachkräfte, die nur im direkten Kontakt mit den Kindern sind	70%	30%
Fachkräfte ohne direkten Kontakt zu Kindern oder Eltern	53%	47%
Fallverantwortliche Fachkräfte	60,5%	39,5%
Nicht fallverantwortliche Fachkräfte	65%	35%
§8a-Fachkräfte	55%	45%
Nicht-§8a-Fachkräfte	70%	30%
Leitungskräfte	56,5%	43,5%
Mitarbeiter, die nicht Leitung sind	67,5%	32,5%
Frauen	63,5%	36,5%
Männer	58,5%	41,5%
Probleme mit Rahmenbedingungen	63%	37%
Überfordert	68%	32%
Nicht überfordert (unterfordert/ weder noch)	61%	39%
durch Vorgesetzte/n unterstützt	62,5%	37,5%
nicht durch Vorgesetzten unterstützt	60,5%	39,5%

**Verfasser der Untersuchung:**

Dr. Timo Müller

**Ansprechpartner:**

Die Kinderschutz-Zentren  
Bonner Str. 145  
50968 Köln

Tel.: 0221 569753  
Fax: 0221 56975-50

E-Mail: [die@kinderschutz-zentren.org](mailto:die@kinderschutz-zentren.org)  
Internet : [www.kinderschutz-zentren.org](http://www.kinderschutz-zentren.org)