

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
18/2724**

A04



komba
gewerkschaft
nordrhein-
westfalen

Stellungnahme der komba gewerkschaft nrw

zum Antrag der Fraktion der FDP

„Stärkung der Jugendämter in Nordrhein-Westfalen – Maßnahmen gegen Überlastung und für besseren Kinderschutz“

(Stand: 22.01.2025)

***Kontakt:
komba gewerkschaft nrw***

Jasmin Jestel
Norbertstr. 3
50670 Köln
Tel.: 0221 - 91 28 52 32
Fax: 0221 - 91 28 52 5
Mail: jestel@komba.de
www.komba-nrw.de

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,
sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit einer Stellungnahme zum oben genannten Antrag.

Die Lage der Jugendämter und die Belastung der Beschäftigten im ASD sind für die komba gewerkschaft nrw seit Langem Thema.

Bereits 2017 hat unsere Bundesorganisation eine Umfrage zur Situation in den Allgemeinen Sozialen Diensten in den bundesdeutschen Kommunen durchgeführt – mit teilweise alarmierenden Ergebnissen.

Schon zu diesem Zeitpunkt war die Belastung in den ASDs enorm, der Personalmangel und die Personalfluktuationsrate hoch und die Arbeits- und Rahmenbedingungen für die Beschäftigten nicht attraktiv. Auch im Jahr 2020 haben wir mittels eines Positionspapiers die Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen für die Beschäftigten im Bereich der Sozialen Arbeit in den Kommunen eingefordert. Das Gegenteil ist jedoch eingetreten: Durch die Corona-Pandemie und die aktuelle weltpolitische Lage haben sich die Personalsituation und die Herausforderungen für den ASD weiter verschärft.

Zum Antrag nehmen wir konkret wie folgt Stellung:

Der Landtag beauftragt die Landesregierung,

- **eine zentrale Rechtsaufsicht für die Landesjugendämter auf Landesebene zu etablieren, um einheitliche Standards zu gewährleisten und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zu überwachen.**

In Art. 28 Grundgesetz und Art. 78 der Landesverfassung NRW ist die kommunale Selbstverwaltung festgelegt. Die Kontrolle der Jugendämter ist bereits durch mehrere Institutionen innerhalb der Kommunalverwaltung festgelegt, wie z.B. (Ober-)Bürgermeister*innen, Ombudsstellen und Jugendhilfeausschüsse. Zudem besteht die Kommunalaufsicht als Rechtsaufsicht. Eine weitere Aufsicht ist aus Sicht der komba gewerkschaft weder erforderlich noch zielführend.

Mit der Schaffung des Landeskinderschutzgesetzes wurde bereits die Netzwerkkoordination als neue Stelle geschaffen. So richtig und wichtig diese neue Stelle ist, so bringt diese zusätzliche Kommunikations- und Dokumentationspflichten für die Beschäftigten. Jede weitere Stelle würde das Bürokratieerfordernis zusätzlich verstärken und damit noch mehr zur Überforderung der Beschäftigten beitragen. Zudem müsste diese Stelle von Akzeptanz der Beschäftigten getragen sein, damit sie überhaupt wirksam einbezogen und im Alltag „mitgedacht“ wird.

Mehr Kontrolle bzw. mehr Bürokratie bedeutet nicht unbedingt mehr Qualität! Zunächst sollte der sinnvolle Einsatz der bereits existierenden Ressourcen geprüft werden, bevor weitere Instanzen eingebaut werden!

Bei der Einhaltung einheitlicher Standards ist vielmehr darauf zu achten, dass das Qualifikationsniveau bei Neueinstellungen nicht immer weiter abnimmt. Zunehmend werden aus dem hohen Fachkräftebedarf heraus Personen mit nicht sozial-pädagogischem Qualifikationshintergrund eingestellt. Das SGB VIII und Hilfen zur Erziehung sind Bestandteil des Studiums der Sozialen Arbeit. Auch eine professionelle Haltung, eine der Schlüsselkompetenzen für die Arbeit im ASD, sowie Gesprächsführung und Gesprächsführungskompetenz werden im Studium der Sozialen Arbeit vermittelt. Nur wenn diese Fertigkeiten im Studium ausreichend geschult werden, besteht beim Einsatz im ASD Fachlichkeit.

Soweit Personen eingestellt werden, die diese Kompetenzen nicht haben, so müssen diese zwingend **vor** Arbeitsaufnahme entsprechend qualifiziert werden.

Bei aller Personalnot, vor der die komba gewerkschaft nrw die Augen nicht verschließt, muss klar sein, dass eine ausreichende (Nach-)Qualifikation von Neueinstellungen für die Gewährleistung des Wächteramtes **zwingend** erforderlich ist.

Eine nicht den Anforderungen im ASD entsprechende Qualifikation ist, neben der hohen Verantwortung und den hohen Fallzahlen, Grund für Überforderung, die psychische Erkrankungen nach sich zieht und damit Grund ist für die hohe Personalfuktuation.

Eine gute Einarbeitung ist zudem unabdingbar. Dafür benötigt es ein gutes Einarbeitungskonzept, das beinhaltet, dass die Neueinsteiger*innen für eine gewisse Zeit „mitlaufen“ können, ohne sofort voll verantwortlich zu sein. Eine gute Einarbeitung hat zur Bedingung, dass entsprechende Zeitkontingente bei den Praxisanleiter*innen, die in deren Arbeitszeit eingeplant sein müssen.

- **zur Verbesserung der Personalausstattung ein landesweites Programm zur Personalgewinnung und -bindung im Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) zu entwickeln.**
 - o **Mit Blick auf Berufseinsteiger ist ein gutes Onboarding und die Etablierung einer qualifizierten Berufseinmündungsphase sicherzustellen. In diesem Zusammenhang sollte ein landesweites Trainee-Programm für Berufseinstegerinnen und Berufseinsteiger im ASD entwickelt werden, das auch auf andere akademische und nicht-akademische Abschlüsse für die Arbeit in der Jugendhilfe vorbereitet.**

Grundsätzlich ist es wünschenswert, das Image des ASD durch eine landesweite Kampagne aufzupolieren. Viele Beschäftigte leiden laut unserer Umfrage aus 2017 unter dem schlechten Image des ASD.

Auch die oftmals mangelnde Rückendeckung der Verwaltungsspitze bei pressebekanntem Fällen ist für die Beschäftigten im ASD eine große Belastung. Es wäre daher sicher hilfreich, wenn vermehrt die professionelle Arbeit und positive Fälle im Kinderschutz in den Medien

porträtiert würden. Bisher landen hauptsächlich Fälle mit ungutem Ausgang in der Presse, die eine vermeintliche Inkompetenz der Jugendämter porträtieren. Zudem ist das Image, dass „das Jugendamt“ ohne größeren Anlass Eltern „das Kind wegnehmen“ kann, in der Gesellschaft immer noch weitverbreitet. Hier sollte tatsächlich durch Positivbeispiele eine Aufklärung erfolgen.

Ein gutes Onboarding insbesondere von Berufseinsteiger*innen ist von größter Wichtigkeit. Das im Rahmen des Bologna-Prozesses weggefallene Berufseinmündungsjahr bot Berufseinsteiger*innen die Möglichkeit, aus einer nicht verantwortlichen Position zu beobachten und langsam in die Arbeit des ASD hineinzuwachsen. Das Berufseinmündungsjahr bot sowohl Berufseinsteiger*innen als auch Kommunen die Möglichkeit, zu prüfen, ob Aufgabengebiet ASD als auch Beschäftigte*r zusammenpassen. Für die Kommunen war es zudem eine gute Möglichkeit zur Personalgewinnung und – Personalbindung.

Bundesweit gibt es verschiedene Lösungswege, neues Personal im ASD auf ihre Tätigkeit vorzubereiten. Die Stadt Frankfurt am Main bietet z.B. Neueinsteiger*innen eine gezielte sechsmonatige Einarbeitung in den ASD mit Theorie- und Praxisphasen an¹.

In Nordrhein-Westfalen bietet z.B. die FH Münster die Weiterbildung „Neu im ASD“ für Absolvent*innen des Studiengangs Soziale Arbeit in sechs zweitägigen Modulen an². Die Weiterbildung „Neu im ASD“ ist bundesweit sehr gefragt und daher oftmals ausgebucht.

Aktuell bieten zudem die FH Münster, die KathO Standorte Münster und Aachen sowie die EvH Bochum in Kooperation mit dem MKJFGFI die Weiterbildung „Vertiefungsspur ASD“ an³. Diese Angebote können eine gute Vorbereitung ermöglichen, sind aber nur einige wenige Möglichkeiten.

Zudem sind Einarbeitungskonzepte in die praktische Arbeit vor Ort wichtig. Diese haben bereits viele Jugendämter. Allerdings fehlt aktuell vielerorts die Zeit für eine geplante Einarbeitung, da die Zeiten für Praxisanleitung neben der Fallbearbeitung oftmals nicht in die Arbeitszeit mit eingeplant sind. Zudem müssen Praxisanleitende sich noch mehr als andere Beschäftigte im ASD auf dem aktuellen Stand halten, so dass eine Zulage für die Praxisanleitenden ein wichtiges Signal der Wertschätzung wäre.

- **attraktive Arbeitsbedingungen in den Jugendämtern zu ermöglichen, um die berufliche Tätigkeit in einem Jugendamt langfristig attraktiver zu gestalten.**
 - o **entsprechend mit den Kommunen Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung entwickeln sowie**

¹<https://frankfurt.de/service-und-rathaus/verwaltung/aemter-und-institutionen/jugend--und-sozialamt/unsere-inhalte/karriere/wen-suchen-wir/im-kjs>

² <https://www.fh-muenster.de/legacy/sw/weiterbildungskatalog.php?wkid=19392&year=2025#rahmendaten>

³ <https://go-asd.de/>

- **die Begleitung von Teamprozessen innerhalb des ASD durch Supervision zu gewährleisten.**

Attraktive Arbeits- und Rahmenbedingungen sind Dreh- und Angelpunkt der Personalgewinnung und -bindung. Dazu gehört zuvörderst eine zeitgemäße technische Büro- und Arbeitsausstattung, wie Laptops, Tablets und Mobiltelefone. Zudem müssen Beschäftigte oftmals ihren eigenen PKW nutzen, um Außentermine wahrnehmen zu können, wobei häufig die gewährte Fahrtkostenerstattung nicht die tatsächlichen Kosten deckt. Außerdem birgt die Nutzung des privaten PKW für dienstliche Belange Gefahren, wenn Personen, die sich durch die Ausübung des Wächteramtes durch den*die Mitarbeiter*in benachteiligt fühlen, diesen PKW wiedererkennen oder sogar bis zum Wohnort des Beschäftigten verfolgen.

Für die vertrauensvolle Beratung sind entsprechende Büro-Räumlichkeiten erforderlich, die oftmals nicht gegeben sind.

Des Weiteren müssen Weiterbildungs- und Aufstiegschancen geschaffen werden, um langfristig Perspektiven im ASD bieten zu können.

Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf muss zudem ermöglicht werden. Die Möglichkeit, bei Bedarf örtlich und zeitlich flexibel arbeiten zu können, soweit dienstliche Belange dies zulassen, macht einen Arbeitgeber attraktiv.

Nicht zuletzt trägt ein ausgereiftes Gesundheitsmanagement zur Attraktivitätssteigerung bei. Dies ist insbesondere für das Bestandspersonal wichtig, damit dieses im Arbeitsleben gesund älter werden kann.

Dies umfasst auch dauerhaft zur Verfügung stehende Supervision. In unserer Umfrage im Jahr 2017 gab rund die Hälfte der Befragten an, dass Supervision dauerhaft zur Verfügung steht. Die andere Hälfte gab an, dass Supervision in jedem Haushaltsjahr neu beantragt werden muss und somit der finanziellen Leistungsfähigkeit der Kommune unterliegt.

Im Bedarfsfall muss zudem psychologische Beratung unbürokratisch jederzeit zur Verfügung stehen, wie z.B. die PSU-Teams bei der Feuerwehr.

In den letzten Jahren ist darüber hinaus der Schutz und der Rückhalt durch Arbeitgebende bei psychischer und physischer Gewalt gegen Beschäftigte des ASD immer wichtiger geworden. Hier ist es wichtig, dass der Arbeitgeber Gefährdungsbeurteilungen sowie entsprechende Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vornimmt.

- **die Personalführung in den Jugendämtern durch Förderung von Qualifizierung und professionelle Begleitung zu stärken.**

Wie in allen Teams ist Führung Dreh- und Angelpunkt einer guten Arbeitsatmosphäre. In unserer Umfrage 2017 haben bereits 20 Prozent der Befragten „Probleme mit der Leitung“ und knapp 10 Prozent „Probleme im Team“ als Belastung angegeben. Andererseits nannten

rund 56 Prozent auf die Frage, ob es in ihrem Jugendamt/ASD vorbildhaft läuft, dass sie in einem Team arbeiten, in dem eine gute und wertschätzende Zusammenarbeit möglich ist.

Daraus lässt sich ablesen, dass für die Beschäftigten im ASD ein gutes Team und eine gute Leitung wichtig sind, um leistungsfähig und gesund zu bleiben.

Daher unterstützen wir die Förderung von Qualifizierung der Personalführung und auch eine professionelle Begleitung uneingeschränkt. Führungspersonal muss stetig geschult werden. Hier reicht es nicht aus, nur zu Beginn der neuen Tätigkeit zu qualifizieren.

- **regelmäßige Fortbildungsprogramme für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jugendämter im Bereich Kinderschutz und Krisenintervention zu fördern.**

Die komba gewerkschaft nrw unterstützt diese Forderung ohne Einschränkung. Grundsätzlich sollten insbesondere neue Fachkräfte vor Einsatz im ASD hier nochmals geschult werden, damit sie Sicherheit durch konzentrierte Wissensvermittlung erlangen. Darüber hinaus sollten Fort- und Weiterbildungen ermöglicht und Aufstiegschancen geschaffen werden, die eine Beschäftigung im ASD attraktiver gestalten.

Die Möglichkeit von strukturierter Fort- und Weiterbildung ist ein Marker für die Attraktivität und Qualität von Arbeitgebenden. Zudem ist die Ermöglichung von Fort- und Weiterbildung eine Präventionsmaßnahme gegen Überforderung.

- **gemeinsam mit den Kommunen eine verbindliche Obergrenze für die Anzahl der Fälle pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter im ASD festzulegen, um eine qualitativ hochwertige Betreuung sicherzustellen.**

Grundsätzlich wäre es wünschenswert, wenn eine verbindliche Fallobergrenze für Beschäftigte im ASD festgelegt würde. In der Praxis wird dies wohl kaum gelingen.

Problematisch ist dabei – das hat unsere Befragung aus dem Jahr 2017 gezeigt- dass es in jeder Kommune unterschiedliche Definitionen eines „Falls“ gibt. In manchen Kommunen ist jeder Anruf oder Kontakt ein Fall, in manchen jeder Anruf, der mindestens 10 Minuten dauert oder wenn mehr als nur ein Kontakt erforderlich ist oder z.B. ab dem dritten Kontakt. In anderen Kommunen ist ein Fall nur ein „Fall“, wenn er zu Kosten führt oder aber nur zu Hilfen zur Erziehung nach §§ 27ff SGB VIII. Folgerichtig konnten sich die Befragten in unserer Umfrage auch nicht für eine maximale Fallzahl entscheiden. 72 Prozent der Befragten sprachen sich für eine Begrenzung auf 25 bis 40 Fälle pro Beschäftigter*in aus, wobei die Bandbreite der möglichen Fälle pro Person bei 15 bis vereinzelt bei 80 oder sogar 100 Fällen lag – je nach Definition eines „Falls“.

Eine konkrete landesweit gültige Begrenzung der Fallzahlen macht aus unserer Sicht keinen Sinn. Es mangelt wie bereits oben erläutert an der Definition eines

„Falles“, und selbst wenn man sich einer Definition nähern könnte, so sind die Gegebenheiten in den einzelnen Kommunen auch unterschiedlich. Starre Fallzahlenbegrenzungen berücksichtigen keine regionalen Spezifika.

Zudem stellt sich bei einer Fallzahlenbegrenzung die Frage, was passiert, wenn alle ASD-Mitarbeitenden mit den ihnen zugeteilten Fällen ausgelastet sind und weitere Fälle eingehen? Was ist bei Erkrankung oder unvorhergesehenen Personalausfällen von Kolleg*innen? Da die Fälle nicht liegengelassen werden können, muss dann doch wieder über der Fallobergrenze gearbeitet werden, unter Umständen sogar über Monate hinweg.

Unabhängig von konkreten Fällen müssen in der Arbeitszeit Zeiten für Praxisanleitung, aber auch für fallunspezifische Aufgaben wie Sitzungen, Arbeitsgruppen oder Konferenzen berücksichtigt sein. In unserer Umfrage aus 2017 haben nur 28 Prozent der Befragten angegeben, dass diese unspezifischen Zeiten in ihrer Arbeitszeit berücksichtigt sind – im Umkehrschluss bedeutet dies, dass bei 70 Prozent der befragten Beschäftigten im ASD diese fallunspezifischen Tätigkeiten nicht berücksichtigt sind und zusätzlich zur Fallbearbeitung geleistet werden müssen.

- **die Möglichkeit zur Schaffung von Jugendämterverbänden zu prüfen, um sich den aktuellen Herausforderungen zu stellen.**

Wir stehen diesem Vorschlag kritisch gegenüber. Verbände bedeuten in der Regel mehr Bürokratie, mehr Absprachen, Schaffung von Zuständigkeitsproblemen. Konkret muss geklärt sein, welches Jugendamt wann verantwortlich ist. Eine Verlangsamung der Prozesse ist zu befürchten.

- **die Anzahl der Plätze in Wohnheimen und Pflegefamilien bedarfsgerecht zu erhöhen, indem gezielte Förderprogramme zu Schaffung zusätzlicher Kapazitäten entwickelt und finanzielle Anreize für Pflegefamilien ausgebildet werden.**

Die Anzahl der Unterbringungsmöglichkeiten muss zwingend erhöht werden, da im Moment oftmals zu wenig Plätze vorhanden sind, mit der Folge, dass Kinder und Jugendliche, die eigentlich in Obhut genommen werden müssten, länger im problembehafteten Familienumfeld gelassen werden müssen.

Die finanziellen Anreize für Pflegefamilien müssen dafür deutlich erhöht werden. Dabei müssen unbedingt die nicht leiblichen den leiblichen Kindern bei allen finanziellen Leistungen gleichgestellt werden.

Oftmals werden Pflegekinder vom einen auf den anderen Tag in Pflegefamilien vermittelt, mit der Folge, dass ein Pflegeelternanteil - zumindest vorübergehend - die Berufstätigkeit ruhen lassen muss.

Zudem ist die Unterbringung in Pflegefamilien auch bei völliger Angleichung der Leistungen günstiger als die Unterbringung in stationären Maßnahmen, wobei gerade für jüngere Kinder die Unterbringung in familienanalogen Settings entwicklungsfördernd ist.

- **eine landesweite digitale Plattform in Zusammenarbeit mit den Jugendämtern in Nordrhein-Westfalen aufzusetzen, die freie Plätze in der Jugendhilfe transparent darstellt und eine direkte Platzanfrage über das Portal ermöglicht.**

Eine solche landes- oder sogar bundesweite digitale Plattform, die von einer Behörde oder staatlichen Einrichtung betrieben wird, wäre in der Praxis sehr hilfreich.

Es gibt bereits eine digitale Plattform (www.Freiplatzmeldung.de), die jedoch von einem privaten Betreiber verwaltet wird. Hier stellt sich die Frage, inwieweit diese Meldungen aktuell und zuverlässig sind.

- **Kinderschutzbedarfspläne gemeinsam mit den Kommunen in Nordrhein-Westfalen zu erstellen. Diese sollen eine transparente und systematische Festlegung darstellen, wie eine Kommune**
- **ihren Aufgaben im Kinderschutz (Risiken, Maßnahmen, Investitionen) nachkommen will.**

Für **Kinderschutzbedarfspläne** sprechen mehrere zentrale Argumente:

- **Systematische Bedarfsanalyse:** Kinderschutzbedarfspläne ermöglichen es Jugendämtern, die vorhandenen Angebote und Ressourcen im Kinderschutz systematisch zu erfassen und den tatsächlichen Bedarf in der jeweiligen Region zu analysieren. So können Lücken identifiziert und gezielt Maßnahmen zur Bedarfsdeckung geplant werden⁴.
- **Qualitätssicherung und -entwicklung:** Durch die regelmäßige Fortschreibung und Überprüfung der Bedarfspläne wird die Qualität der Kinderschutzarbeit gesichert und weiterentwickelt. Dies ist besonders wichtig, da effektiver Kinderschutz ein umfassendes, abgestimmtes System verschiedener Maßnahmen und Angebote erfordert^{5 6}.
- **Transparenz und Steuerung:** Bedarfspläne schaffen Transparenz über bestehende Strukturen, Angebote und Verantwortlichkeiten. Sie dienen als Steuerungsinstrument für die Jugendämter und ermöglichen eine gezielte Ressourcensteuerung und Prioritätensetzung.

⁴ https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_detail?sg=0&menu=0&bes_id=41629&anw_nr=2&aufgehoben=N&det_id=639626

⁵ <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMI17-316.pdf>

⁶ https://www.fruehehilfen.de/fileadmin/user_upload/fruehehilfen.de/pdf/Empfehlungen_zur_Festlegung_fachlicher_Verfahrensstandards.pdf

- **Berücksichtigung sozialräumlicher Besonderheiten:** Kinderschutzbedarfspläne berücksichtigen besondere soziale, demografische und regionale Gegebenheiten und können so passgenaue Angebote für unterschiedliche Zielgruppen und Sozialräume entwickeln.
- **Kooperation und Vernetzung:** Die Erstellung von Bedarfsplänen fördert die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und freien Trägern der Jugendhilfe sowie anderen relevanten Akteuren wie Kindertagesstätten, Schulen, Polizei und Gesundheitsdiensten, was für einen wirksamen Kinderschutz unerlässlich ist^{7 8}.
- **Rechtliche Verankerung:** Die Verpflichtung zur Bedarfsplanung ist in vielen Bundesländern gesetzlich geregelt und bildet die Grundlage für eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Kinderschutzstrukturen.
- **Prävention und frühzeitige Intervention:** Durch die vorausschauende Planung und die Identifikation von Risikofaktoren können präventive Maßnahmen gestärkt und Kindeswohlgefährdungen frühzeitig erkannt und abgewendet werden.

Kinderschutzbedarfspläne sind somit ein wesentliches Instrument, um die Angebote im Kinderschutz bedarfsgerecht, wirksam und nachhaltig zu gestalten und die Rechte und das Wohl von Kindern und Jugendlichen systematisch zu schützen.

Die Erprobung und Einführung eines Kinderschutzbedarfsplanes wurde bereits 2021 vom SPI in seinem Gutachten zu Organisation, Struktur, Größe, Standards, Qualität, Fortbildung und Weiterbildung in nordrhein-westfälischen Jugendämtern dringend empfohlen⁹.

- die Verwaltungsprozesse in den Jugendämtern zu entschlacken, um den Fachkräften mehr Zeit für die direkte Arbeit mit Familien und Kindern zu ermöglichen.

- **Hierbei sollten standardisierte Festlegungen insbesondere bei Dokumentations- und Kontrollverfahren, wie bei der Überprüfung von Inobhutnahmen, umgesetzt werden. So würde eine bessere Vergleichbarkeit und im Fall von Fallübergaben eine bessere Fallübergabe ermöglicht.**

Die komba gewerkschaft fordert bereits seit Langem eine Entlastung der Beschäftigten bei den bürokratischen Anforderungen. Im ASD müssen einheitliche Standards festgelegt werden, was zwingend dokumentiert und kontrolliert werden muss. Alles, was darüber hinaus geht, muss aus unserer Sicht bis auf Weiteres hintenangestellt werden.

⁷ <https://www.kinderschutz.nrw/handlungsfelder/kinder-und-jugendhilfe>

⁸ https://dijuf.de/fileadmin/Redaktion/Handlungsfelder/KJSG/Empfehlungen_Kinderschutz_4_Abs._4_KKG_2022-07-22.pdf

⁹ <https://www.stiftung-spi.de/service/projekte/detail/gutachten-nrw>

- die Netzwerkkoordination nach dem Landeskinderschutzgesetz zwischen Jugendämtern, Schulen, Polizei und Gesundheitsämtern zu intensivieren, um einen ganzheitlichen Ansatz im Kinderschutz zu gewährleisten.

Grundsätzlich müsste die bereits bestehende Netzwerkkoordination nach dem Landeskinderschutzgesetz evaluiert werden. Das Landeskinderschutzgesetz legt einen Fokus auf die Netzwerkarbeit. Die Netzwerkarbeit ist eine der wichtigsten Maßnahmen im Kinderschutz.

Unser Fazit:

Die Beschäftigten im Allgemeinen Sozialen Dienst müssen dringend entlastet werden. Dies kann nicht durch vermehrte Einstellung von Personal ohne die zwingend erforderliche (Nach-)Qualifikation geschehen. Die Arbeit im ASD bedeutet staatliches Wächteramt mit einer ganz besonders hohen Verantwortung, die eine professionelle Haltung und eine Qualifikation voraussetzen, wie sie im Studium der Sozialen Arbeit vermittelt werden. Gutes Onboarding und ein gutes Einarbeitungskonzept sind zudem unerlässlich für einen guten Start im ASD.

Fallobergrenzen begrüßen wir grundsätzlich, sehen jedoch, dass diese in der Praxis nicht umgesetzt werden können.

Die Arbeits- und Rahmenbedingungen müssen für Personalgewinnung und -bindung verbessert werden, und eine positive Berichterstattung würde die Attraktivität der Tätigkeit im ASD steigern.

Zusätzliche Aufsichtsstrukturen lehnen wir ab. Zunächst sollten die Ressourcen und Aufsichtsstrukturen, die bereits vorhanden sind, vollständig genutzt werden.

Für Fragen zu unseren Ausführungen und für einen Austausch stehe ich Ihnen im Rahmen der Anhörung am 03.09.2025 gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Sandra van Heemskerk
Landesvorsitzende