

Interdisziplinäre Zusammenarbeit in der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde

Eine qualitative Untersuchung in einem Freiburger Friedensgericht

**Bachelorarbeit
Berner Fachhochschule**

Fachbereich Soziale Arbeit

Erstgutachterin: Prof. Dr. Shirin Sotoudeh

Zweitgutachterin: Janine Lüscher

Vorgelegt von:

Sandra Zihlmann

Julie Hegi

Bern, 15. Mai 2020

Abstract

Am 1. Januar 2013 trat in der Schweiz das überarbeitete Kindes- und Erwachsenenschutzgesetz (KESG; SGF 212.5.1) in Kraft. Darin wurde die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) professionalisiert und vom Gesetzgeber als eine ‚interdisziplinäre Fachbehörde‘ definiert. Mit der interdisziplinären Zusammensetzung der Behörde sollte erreicht werden, dass unterschiedliche Fachdisziplinen komplexe und mehrdimensionale soziale Problemlagen der betroffenen Personen analysieren und massgeschneiderte Massnahmen ansetzen können. Es zeigt sich aus der Forschung und Fachdiskursen, dass die Interdisziplinarität nicht in jedem Kanton in gleichem Masse umgesetzt wurde. Vor allem im Modell der Gerichtsbehörde, wo vorwiegend juristische Fachpersonen eingesetzt sind und zusätzliche Fachdisziplinen lediglich im Spruchkörper in Form von Beisitzenden vertreten sind, wird die Interdisziplinarität in Frage gestellt. Die vorliegende Bachelorarbeit untersucht am Beispiel einer gerichtlichen Behörde im Kanton Freiburg, wie die interdisziplinäre Zusammenarbeit im Praxisalltag umgesetzt wird.

In vorliegender Arbeit erfolgt eine Einführung in den Begriff der Interdisziplinarität und der Bedeutung der KESB. Dazu werden Bedingungen ausgeführt, welche für eine interdisziplinäre Zusammenarbeit als gelingend betrachtet werden. Es soll aufgezeigt werden, wie und ob diese im Friedensgericht umgesetzt werden kann. Mithilfe von leitfadengestützten Interviews wurden gezielt Informationen erhoben, um diese mittels qualitativer Analyse in Anlehnung an die Bedingungen gelingender interdisziplinärer Zusammenarbeit auszuwerten. Die Ergebnisse liefern Aufschluss darüber, ob die jeweilige Bedingung interdisziplinärer Zusammenarbeit ganz, teilweise oder nicht erfüllt ist.

Die Ergebnisse zeigen auf, dass die interdisziplinäre Zusammenarbeit im untersuchten Friedensgericht noch nicht soweit umgesetzt werden kann, wie dies ursprünglich vom Gesetzgeber des neuen KESG angedacht wurde. Eine hohe Gewichtung des Fachbereichs Recht bewirkt Status- und Machtverhältnisse unter den Disziplinen im Spruchkörper. Die Verwaltungsbehörde, welche die Abklärungen und Empfehlungen für die Spruchbehörde ausarbeitet ist in der Regel ausschliesslich mit Fachpersonen Recht besetzt. Die Soziale Arbeit ist nur sporadisch im Spruchkörper unter den Beisitzenden vertreten. Um die Interdisziplinarität zu verstärken, initiierte das untersuchte Friedensgericht einen eigenen Abklärungsdienst, bei dem eine Sozialarbeiterin sowie eine Psychologin in laufende Abklärungsprozesse involviert werden.

Interdisziplinäre Zusammenarbeit in der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde

Eine qualitative Untersuchung in einem Freiburger Friedensgericht

Bachelor-Thesis zum Erwerb
des Bachelor-Diploms in Sozialer Arbeit

Berner Fachhochschule
Soziale Arbeit

Vorgelegt von
Sandra Zihlmann
Julie Hegi

Bern, Mai 2020

Gutachterin: Prof. Dr. Shirin Sotoudeh

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	III
Tabellenverzeichnis	III
1. Einleitung	1
1.1 Ausgangslage und Problemstellung.....	1
1.2 Relevanz für die Soziale Arbeit.....	2
1.3 Forschungsstand und Diskurse	3
1.4 Fragestellung	4
1.5 Eingrenzung	4
1.6 Bearbeitung der Fragestellung und Aufbau der Arbeit	5
2. Theoretischer Teil	7
2.1. Organisation der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde.....	7
2.1.1 Rechtsbereich des Kindes- und Erwachsenenschutzes	7
2.1.2 Gründe für die Revision der KESB	7
2.1.3 Bestehende Organisationsmodelle und Behördentypen.....	8
2.1.4 Interdisziplinär zusammengesetzte Behörde	11
2.2. Die Organisation der KESB im Kanton Freiburg	13
2.2.1 Das Friedensgericht als KESB	13
2.2.2 Besetzung des Spruchkörpers des Friedensgerichts.....	16
2.2.3 Interne Organisation der Friedensgerichte	16
2.2.4 Weiterbildung der Mitglieder der Friedensgerichte	18
2.3. Begrifflichkeiten	18
2.3.1 Begriffsdefinition <i>Disziplin, Profession</i> und <i>Profession Soziale Arbeit</i>	19
2.3.2 Multidisziplinarität.....	21
2.3.3 Transdisziplinarität	21
2.3.4 Interdisziplinarität	22
2.3.5 Ablauf interdisziplinärer Zusammenarbeit	23
2.3.6 Ziel der interdisziplinären Zusammenarbeit.....	24
2.4. Umsetzung interdisziplinärer Zusammenarbeit in der KESB	25
2.4.1 Interdisziplinarität in der KESB.....	26
2.4.2 Zusammenarbeit in der Praxis	27
2.4.3 Bedingungen interdisziplinärer Zusammenarbeit in der KESB	28
2.4.4 Interdisziplinäre Zusammenarbeit und Soziale Arbeit.....	31
3. Empirische Untersuchung	32
3.1. Forschungsmethode.....	33
3.1.1 Leitfadengestütztes Experteninterview	36
3.1.2 Sampling und Feldzugang.....	37
3.2. Datenerhebung	38
3.2.1 Entwicklung der Interviewleitfäden	38
3.2.2 Durchführung der Interviews	39
3.2.3 Datenaufbereitung	39
3.3. Datenauswertung	40

4. Darstellung der Ergebnisse.....	44
4.1. Ergebnisse zu den Faktoren gelingender interdisziplinärer Zusammenarbeit... 44	
4.1.1 Gegenseitige Akzeptanz und Anerkennung	44
4.1.2 Entwicklung gemeinsamer Arbeitsweisen	48
4.1.3 Fachliches Wissen	49
4.1.4 Offene und kompetente Führung.....	51
4.1.5 Genügend Ressourcen	52
4.1.6 Klare Aufgaben- und Rollenteilung.....	53
4.1.7 Gemeinsame Ziele und Standards.....	54
4.1.8 Gleichberechtigung zwischen den Disziplinen.....	55
4.1.9 Konstante Zusammensetzung des Teams	56
4.1.10 Personelle Fertigkeiten	57
4.1.11 Zeit für fallunabhängige Diskussionen.....	58
4.1.12 Örtlicher und institutioneller Bezug.....	59
4.1.13 Qualitätssicherungsmassnahmen	59
4.2. Weitere für die Fragestellung relevante Ergebnisse.....	59
4.2.1 Die Soziale Arbeit in der Behörde	59
4.2.2 Ansehen und Anerkennung der Beisitzenden.....	60
4.2.3 Unterschiedliche Arbeitsweise der Friedensgerichte	61
4.2.4 Ein Blick in die Zukunft und Vergleiche mit anderen KESB	61
4.3 Zusammenfassung der Ergebnisse	62
5. Diskussion der Ergebnisse	64
5.1 Fachwissen im Friedensgericht.....	64
5.2 Konstanz in der Zusammensetzung der Teams	65
5.3 Statusunterschiede und Machtverhältnisse unter den Disziplinen	66
5.4 Möglichkeiten für interdisziplinären Austausch	69
5.5 Die Soziale Arbeit im Friedensgericht	71
5.6 Interdisziplinäre Zusammenarbeit im Friedensgericht.....	73
5.7 Interdisziplinarität im Modell der Friedensgerichte	74
6. Schlussfolgerungen	76
6.1 Beantwortung der Fragestellung.....	76
6.2 Fazit und Ausblick.....	78
Literaturverzeichnis	82
Anhang.....	90
Anhang A: Leitfaden Friedensrichterin	90
Anhang B: Leitfaden Gerichtsschreiber.....	94
Anhang C: Leitfaden Beisitzende.....	97
Anhang D: Leitfaden Sekretärin	101
Anhang E: Fragebogen Qualifikationen Beisitzende.....	104

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Übersicht über die Modellvarianten.....	8
Abbildung 2: Organisationsformen der KESB in den Kantonen	9
Abbildung 3: Drei Kernkompetenzen im Spruchkörper der KESB.....	11
Abbildung 4: Weitere Disziplinen im Unterstützungsbedarf.....	12
Abbildung 5: Friedensgerichte im Kanton Freiburg nach Bezirk.....	15
Abbildung 6: Multi-, Inter- und Transdisziplinarität	23
Abbildung 7: Kreislauf interdisziplinärer Zusammenarbeit	24
Abbildung 8: Verteilung der formalen Abschlüsse der Mitglieder in den Spruchkörpern der KESB.....	27
Abbildung 9: Inter-, Trans- und Multidisziplinaritäts-Dreieck	27
Abbildung 10: Transkriptionsregeln für die computergestützte Auswertung	40
Abbildung 11: Ablaufschema einer evaluativen qualitativen Inhaltsanalyse	41

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Statistik der Freiburgischen Bevölkerung nach Bezirk.....	15
Tabelle 2: Faktoren für eine gelingende interdisziplinäre Zusammenarbeit.....	34
Tabelle 3: Funktionen und fachliche Qualifikationen der befragten Personen.....	37
Tabelle 4: Beispiel zur Veranschaulichung der Datenauswertung	43

1. Einleitung

1.1 Ausgangslage und Problemstellung

Mit dem Inkrafttreten des neuen Kindes- und Erwachsenenschutzgesetzes (KES) im Jahre 2013 wurde unter anderem die Zusammensetzung der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) neu definiert. Die Professionalisierung der KESB gilt als eines der Kernstücke der Gesetzesrevision. Den Kantonen ist es gelungen, professionelle Behördenstrukturen zu schaffen (Häfeli, 2016, S. 289).

Laut den Empfehlungen der Konferenz der kantonalen Vormundschaftsbehörden (VBK), heute Konferenz für Kindes- und Erwachsenenschutz (KOKES), sollte eine Behörde gebildet werden, die bei Abklärungen und Entscheidungsfindungen interdisziplinär zusammenarbeitet (VBK, 2008). Die Lebenssituationen der Betroffenen, die mit der KESB in Berührung kommen, sind mehrheitlich komplex und krisenhaft. Die Probleme betreffen in der Regel mehrere Lebensbereiche und sind mehrdimensional. Die Diagnose und die Bearbeitung der Probleme erfordern daher Wissen und Fachkompetenz aus verschiedenen Professionen (Desole, 2017, S. 1). In der interdisziplinären Zusammenarbeit sollen Ansätze, Denkweisen oder Methoden verschiedener Fachrichtungen für die Lösungsfindung einer komplexen Problemstellung herangezogen werden. Eine mehrdimensionale Perspektive auf den jeweiligen Fall ist für die Eruierung des Schutzbedarfs und die Wahl von geeigneten Massnahmen unabdingbar (Reusser, 2016, S. 19–26; Gloor & Umbricht, 2016, S. 438–439). Folglich sollten die Organisationsstrukturen einer KESB so gestaltet werden, dass eine interdisziplinäre Zusammenarbeit der involvierten Akteure aus den verschiedenen Fachdisziplinen gewährleistet ist.

Mittels einer schweizweiten Erhebung von Interface¹ aus dem Jahre 2016 wurde nachgewiesen, dass die Behörden interdisziplinär besetzt sind (Interface, 2016). Wie aus den Empfehlungen von Interface jedoch hervorgeht, sollte in Gerichtsbehörden geprüft werden, wie die Interdisziplinarität mit Beisitzenden im Spruchkörper gewährleistet werden kann (S. 10).

Eine der Verfasserinnen dieser Arbeit arbeitet bei einem Sozialen Dienst (Sozialhilfe und Berufsbeistandschaft) im Kanton Freiburg. Dort wird die KESB (das Friedensgericht) in Form eines Gerichtsmodells auf Bezirksebene umgesetzt. Das interdisziplinäre Fachwissen ist in diesem Modell unter den Beisitzenden, die im Spruchkörper als Richterinnen und Richter agieren, vertreten. Die Gewährleistung der Interdisziplinarität wird, wie eben angeführt, nach

¹ Interface ist ein Unternehmen, welches Dienstleistungen im Bereich der Forschung erbringt. Die erwähnte Studie und der Bericht wurde vom Bundesamt für Justiz BJ an das Unternehmen im Auftrag delegiert.

der Erhebung von Interface in diesem Organisationsmodell in Frage gestellt. Wie die interdisziplinäre Zusammenarbeit unter den verschiedenen Fachdisziplinen in der Praxis umgesetzt wird, ist im Kanton Freiburg wenig erforscht. Eingangs wurde bereits erwähnt, dass eine mehrdimensionale Perspektive auf den jeweiligen Fall für die Diagnose und die Wahl geeigneter Massnahmen unerlässlich ist. Sollte die interdisziplinäre Zusammenarbeit in der Behörde nicht oder nur ungenügend funktionieren, leidet unter Umständen die Qualität der Massnahmen, was je nach Situation für die Betroffenen einen Nachteil darstellen könnte. Am Beispiel eines Friedensgerichts im Kanton Freiburg soll daher mit dieser Bachelorarbeit überprüft werden, wie die interdisziplinäre Zusammenarbeit in den vorliegenden Organisationsstrukturen in der Praxis umgesetzt wird.

1.2 Relevanz für die Soziale Arbeit

Die Umsetzung des Kindes- und Erwachsenenschutzes soll gewährleisten, dass für schutzbedürftige Kinder und Erwachsene bedarfsgerechte Lösungen gefunden werden. Mit dem neuen Kindes- und Erwachsenenschutzgesetz wurden dementsprechend massgeschneiderte Schutzmassnahmen eingeführt. Es soll nur dann mit Hilfe und Kontrolle eingegriffen werden, wenn es die Situation erfordert und die Intervention zur Lösung des Problems beiträgt. Rosch (2016) führt aus, dass der Sozialen Arbeit im Kindes- und Erwachsenenschutz eine hohe Bedeutung zugemessen wird, da sie als Handlungswissenschaft zur Minderung oder gar Verhinderung von sozialen Problemlagen beiträgt (S. 67). Die Soziale Arbeit stützt sich bei der Bearbeitung von sozialen Problemen nebst eigenem Wissen auf Wissensbestände aus den Bezugswissenschaften. Situativ wird dabei Wissen aus der Psychologie, der Soziologie, der Rechtswissenschaften, der Medizin, der Erziehungswissenschaft oder der Ethnologie bei der Bearbeitung von Fällen in der Praxis erforderlich (Wider, 2013c, S. 10-12). Vonseiten der Sozialen Arbeit besteht Interesse an einer professionellen und interdisziplinären Umsetzung der Abklärungs- und Entscheidungsverfahren im Kindes- und Erwachsenenschutz. Fachpersonen der Sozialen Arbeit verfügen über methodische Handlungskompetenzen, um Informationen bezüglich komplexer Lebenssituationen mehrdimensional zu erheben, zu analysieren und passende Interventionen zu entwickeln (Avenir Social, 2010, S. 6). Die interdisziplinäre Kooperation stellt eine weitere Handlungsmaxime der Profession dar (S. 13) und „aus der Mehrdimensionalität der Problemlagen und der gemeinsamen Lösungsrealisierung mit Individuen, Gruppen und Gemeinwesen ergibt sich die Komplexität des Auftrags der Sozialen Arbeit“ (Avenir Social, 2010, S. 7). Wider (2013c) schreibt der Sozialen Arbeit in der interdisziplinären Zusammenarbeit eine 'Brückenfunktion' zu, indem sie "zwischen den einzelnen Disziplinen vermitt[le] resp. Verknüpfungen [herstelle]" (S. 11). Die Soziale Arbeit sollte zur Ausführung

ihres Auftrages folglich aktiv an den interdisziplinären Zusammenarbeitsprozessen der KESB teilnehmen.

1.3 Forschungsstand und Diskurse

Interdisziplinarität, Begriffe und Prozesse

Bei der Einführung des neuen KES wurde, wenn es um die interdisziplinäre Zusammensetzung der Fachbehörde ging, häufig der **Begriff der Interdisziplinarität** verwendet.

Interdisziplinarität ist ein Begriff, der mit der zunehmenden Komplexität neuer Herausforderungen entstanden ist und deren Lösung und Bewältigung Wissen und Kreativität aus verschiedenen Disziplinen erfordern (Jungert, 2013, S. 1). Interdisziplinäre Zusammenarbeit bedeutet, dass Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Disziplinen gemeinsam an einer Problemstellung arbeiten (im Falle der KESB an einem gemeldeten oder zur Kenntnis stehenden Fall). Das Wissen aus verschiedenen Fachbereichen wird verknüpft und soll zu einer von allen involvierten Disziplinen getragenen Synthese führen. Hieraus entsteht eine gemeinsame Entscheidung, aus der nachfolgend ein Handlungsplan erstellt wird (Wider, 2013a, S. 3). Wider (2011) leitet in ihrer Bachelorarbeit den Zusammenhang der Begriffe Multi-, Inter- und Transdisziplinarität mit der Zusammenarbeit der verschiedenen Disziplinen in den KESB her und nimmt entsprechende Differenzierungen vor. Wie ein Prozess interdisziplinärer Zusammenarbeit verschiedener Fachdisziplinen bezüglich einer Problemstellung optimal ablaufen sollte, wird durch Obrecht (2006) erläutert und illustriert. Die Bedeutungen und die Unterschiede der erwähnten Begriffe sowie Ziel und Ablauf interdisziplinärer Zusammenarbeit sind bezüglich der Frage relevant, ob dieser Prozess in den untersuchten Strukturen stattfinden kann.

Interdisziplinäre Zusammenarbeit in der KESB

Wider (2011) führt neben den Begrifflichkeiten zur fächerübergreifenden Zusammenarbeit verschiedener Disziplinen Faktoren für eine gelingende interdisziplinäre Zusammenarbeit innerhalb der KESB theoretisch aus. Dabei geht es um Bedingungen, die auf struktureller, interaktioneller und personeller Ebene gewährleistet sein sollten, damit die Zusammenarbeit als gelingend bezeichnet werden kann.

Die Studie von Interface (2016, S. 35) identifiziert bezüglich der Umsetzung der Organisation in den verschiedenen KESB der Kantone grundsätzlich drei Modelle: exekutive kantonale oder kommunal/regionale Fachbehörden sowie kantonale/regionale Fachgerichte. Deren Unterschiede werden im theoretischen Teil vorliegender Arbeit näher ausgeführt. Embrechtinger und Voll (2018b) definieren dazu die prägnantesten Merkmale der jeweiligen Modelle. Bezüglich des Gerichtsmodells erwähnen sie speziell, dass in dieser Behördenform

mit Ausnahme der administrativen Mitarbeitenden der Sekretariate ausschliesslich die Fachdisziplin Recht vertreten ist. Die weiteren Fachdisziplinen sind im Spruchkörper unter den Beisitzenden vertreten und werden jeweils für die Anhörungen und Entscheidungen aufgeboten. Dabei wird nicht darauf geachtet, welche Fachdisziplinen für die Anhörung oder Entscheidungsfindung im Einzelfall hilfreich wären. Die Beisitzenden werden vorgängig und fallunabhängig für die Sitzungen eingeteilt (Emprechtinger & Voll, S. 14–15).

Aus Befragungen sowie Erhebungen von Krüger und Gomez-Bugari (2013, S. 8-10) ergibt sich, dass sich Mitglieder juristischer Disziplinen in den KESB häufiger durchsetzen oder das ‚letzte Wort‘ für einen Entscheid sprechen als Vertreterinnen und Vertreter anderer Disziplinen. Darüber hinaus lassen sich tendenzielle Anpassungen an die juristische Praxis feststellen (Sprache, strukturiertes methodisches Vorgehen). Letzteres wirkt in Zusammenhang mit der Besetzung der Gerichte sowie der von Embrechtlinger und Voll (2018b, S. 14–15) beschriebenen fallunabhängigen Teilnahme der Beisitzenden an Anhörungen und Entscheidungsfindungen bei den Verfasserinnen die Fragen auf, inwieweit die interdisziplinäre Zusammenarbeit gewährleistet ist und in welcher Form die Soziale Arbeit beteiligt ist.

In der vorliegenden Arbeit wird das Modell des Kantons Freiburg untersucht, das in Form von sieben regionalen Friedensgerichten als KESB organisiert ist. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit innerhalb dieser Behörde ist bisher nicht erforscht.

1.4 Fragestellung

Aus den einleitenden Schilderungen und Interessebekundungen leitet sich die folgende Fragestellung ab, die im Rahmen der vorliegenden Bachelorarbeit untersucht und beantwortet wird:

Wie gelingt die Umsetzung der interdisziplinären Zusammenarbeit in der Praxis eines Friedensgerichts des Kantons Freiburg?

1.5 Eingrenzung

Wie in der Einleitung und anhand der Fragestellung bereits definiert wurde, erfolgt eine Eingrenzung auf das Organisationsmodell der KESB im Kanton Freiburg. Um die interdisziplinäre Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure zu untersuchen, ist eine Forschung im Praxisfeld erforderlich. Zur Beantwortung der Fragestellung wird eine qualitative Erhebung von Daten mittels Expertinnen- und Experteninterviews durchgeführt. Aufgrund der ausserordentlichen Situation und der zusätzlichen durch die Corona-Pandemie entstandenen Einschränkungen wurde die Erhebung auf ein Friedensgericht begrenzt. Die vorliegende Arbeit wird in deutscher Sprache verfasst, weshalb, um allfälligen Übersetzungsaufwand zu vermeiden, eine Eingrenzung auf deutschsprachige Interviewpartnerinnen und –partner

erfolgte. Von den sieben Friedensgerichten im Kanton Freiburg arbeitet ein Friedensgericht ausschliesslich in deutscher Amtssprache, zwei in Deutsch und in Französisch und die restlichen vier ausschliesslich in französischer Sprache. Die qualitativen Interviews wurden in dem ausschliesslich deutschsprachigen Friedensgericht durchgeführt.

1.6 Bearbeitung der Fragestellung und Aufbau der Arbeit

Im zweiten Kapitel dieser Arbeit folgt der theoretische Teil. Dieser beginnt mit der Definition der KESB und beschreibt allgemein die unterschiedlichen Organisationsmodelle in der Schweiz. Anschliessend wird die Organisation der KESB in Form regionaler Friedensgerichte im Untersuchungskanton Freiburg vorgestellt. Dabei sollen die Rollen der in den Abklärungs- und Entscheidungsprozessen agierenden Beteiligten sowie der Beisitzenden erläutert werden und es wird aufgezeigt, welche fachlichen Disziplinen in welcher Ebene vertreten sind. Dann folgt die Klärung der in der Fachliteratur unterschiedlich interpretierten Begrifflichkeiten zur interdisziplinären Zusammenarbeit. Nachfolgend sollen die Ziele des erwünschten interdisziplinären Prozesses in der KESB sowie die diesbezügliche Rolle der Sozialen Arbeit hergeleitet werden. Abschliessend werden die Bedingungen und Faktoren herausgearbeitet, die in der Praxis zum Gelingen der interdisziplinären Zusammenarbeit beitragen sollen.

Auskünfte, wie die interdisziplinäre Zusammenarbeit im Alltag des Friedensgerichts gestaltet wird, können involvierte Akteurinnen und Akteure liefern. Daher werden qualitative Interviews mit Repräsentantinnen und Repräsentanten der einzelnen Verwaltungsbereiche des Friedensgerichts (Friedensrichterin, Gerichtsschreiber, Sekretariat) sowie zwei Beisitzenden, die im Spruchkörper vertreten sind, geführt. Als bedeutsam erachteten die Verfasserinnen, dass die Personen miteinander im Austausch stehen und somit Informationen bezüglich der interdisziplinären Zusammenarbeit erteilen können. Die Interviews werden so abgehalten, dass Informationen zu den Bedingungen der gelingenden interdisziplinärer Zusammenarbeit gesammelt werden können. Aus dem Material lassen sich im Anschluss mittels qualitativer Auswertung sowohl Vergleiche anstellen als auch zusammenfassende Ergebnisse zur Beantwortung der Fragestellung ableiten.

Im Kapitel drei, dem empirischen Teil der Arbeit wird der Forschungsprozess dargestellt. Dabei werden zuerst die Forschungsmethoden beschrieben sowie deren Wahl begründet, ehe der Prozess der Datenerhebung erläutert wird, die mittels qualitativer Experteninterviews erfolgte. Die Datenauswertung, die anhand der evaluativen qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) vorgenommen wurde, wird im abschliessenden Teil des dritten Kapitels beschrieben.

Im vierten Kapitel werden die Forschungsergebnisse anhand der Kategorien, welche sich an den Bedingungen einer gelingenden interdisziplinären Zusammenarbeit orientieren,

dargestellt. Die daraus resultierenden Ergebnisse werden im fünften Kapitel mit dem theoretischen Hintergrund der vorliegenden Arbeit verknüpft und diskutiert. Im letzten Teil der Arbeit, und somit im sechsten Kapitel folgt die Beantwortung der Fragestellung sowie das Fazit. Ein Ausblick mit offenen gebliebenen Fragen und Vorschläge für weiterführende Forschung schliesst vorliegende Arbeit ab.

2. Theoretischer Teil

Das theoretische Kapitel vorliegender Arbeit wird in vier Teile unterteilt. Im ersten Unterkapitel wird eine Einordnung der KESB in einen Rechtsbereich vorgenommen. Dabei werden gängige Organisationsmodelle und Behördenformen vorgestellt. Im zweiten Teil wird die untersuchte Behördenform, das Friedensgericht im Kanton Freiburg, veranschaulicht. Als Drittes werden für die Beantwortung der Fragestellung wesentliche Begrifflichkeiten geklärt, ehe im letzten Kapitel die erarbeiteten Ergebnisse in Bezug auf die interdisziplinäre Zusammenarbeit der KESB angewendet werden.

2.1. Organisation der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde

2.1.1 Rechtsbereich des Kindes- und Erwachsenenschutzes

Das Kindes- und Erwachsenenschutzrecht (KESR) besteht, um schutzbedürftigen Kindern eine altersgerechte Entwicklung und schutzbedürftigen Erwachsenen ein Leben in Würde und Sicherheit zu garantieren. Um dies zu erreichen, müssen vor allem Lebensumstände, die durch historische, wirtschaftliche, kulturelle, soziale, politische und individuelle Faktoren geprägt sind, sichergestellt werden (Akkaya, Reichlin & Müller, 2019, S. 17). Das KESR zählt zum schweizerischen Privatrecht und findet sich im schweizerischen Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907 (ZGB, SR 210) unter dem Familienrecht. In der Folge finden sich die materiellen Normen wie auch grundlegende Verfahrensbestimmungen im ZGB (S. 25). Inhaltlich gehört das KESR zum (Eingriffs)-Sozialrecht, das eine Querschnittsmaterie zwischen öffentlichem und Privatrecht darstellt. Entscheide werden, da sie die persönliche Freiheit der betroffenen Person berühren und somit im Spannungsfeld zwischen Schutz und dem Eingriff in die Grundrechte stehen, als „öffentlich-rechtliche Entscheide in Zusammenhang mit dem Zivilrecht bezeichnet“ (Akkaya, Reichlin & Müller, 2019, S. 25).

2.1.2 Gründe für die Revision der KESB

Mit Ausnahme der fürsorglichen Freiheitsentziehung wurden die Bestimmungen des Vormundschaftsrechts aus dem Jahre 1912 bis zur Gesetzesrevision im Jahre 2013 nicht überarbeitet (Oeschger, 2015, S. 3). Somit bestanden die Regelungen, obschon es in gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und rechtlicher Sicht bedeutende Anpassungen an aktuelle Rahmenbedingungen und Wertvorstellungen gab, über 100 Jahre (S. 3). Sprachlich wurden im Vormundschaftsrecht nach wie vor stigmatisierende Begriffe wie ‚Geisteskranke‘ oder ‚Lasterhafte‘ für schwache oder hilfsbedürftige Menschen verwendet. Darüber hinaus konnte das starre Massnahmensystem mit Beistandschaft, Beiratschaft und Vormundschaft die Bedürfnisse einer Person nicht ausreichend erfüllen (S. 3). Dabei waren grundsätzlich Laien in der Behörde tätig und befugt, Entscheide über Massnahmen zu fällen, die Eingriffe in die

persönlichen Freiheitsrechte der Betroffenen darstellten. Um besser auf die Bedürfnisse der betroffenen Personen eingehen zu können, bestanden also neben den sprachlichen auch inhaltliche und strukturelle Gründe für die Revision des Vormundschaftsrechts². Die neu gebildeten Behörden wurden aufgefordert, die Laien durch ausgebildete Fachpersonen zu ersetzen (Oeschger, 2015, S. 3). Mit der Revision und dem Inkrafttreten des neuen KESG im Jahre 2013 kam es somit neben der Neudefinition der Zusammensetzung auch zu einer Professionalisierung der Behörde, die zuvor schweizweit in rund 1'400 unübersichtlichen Vormundschaftsbehörden organisiert war (S. 3).

2.1.3 Bestehende Organisationsmodelle und Behördentypen

Die Einführung des neuen KESG erforderte Anpassungen der Organisationsstrukturen in den Kantonen. In der Folge entstanden, wie Abbildung 1 illustriert, drei verschiedene Organisationsmodelle:

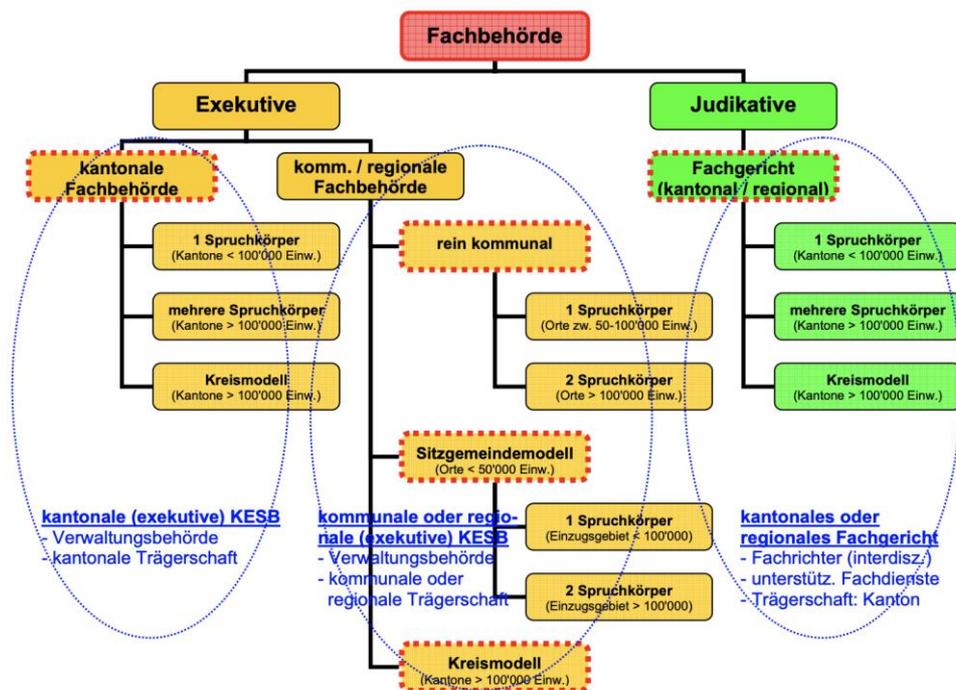


Abbildung 1: Übersicht über die Modellvarianten

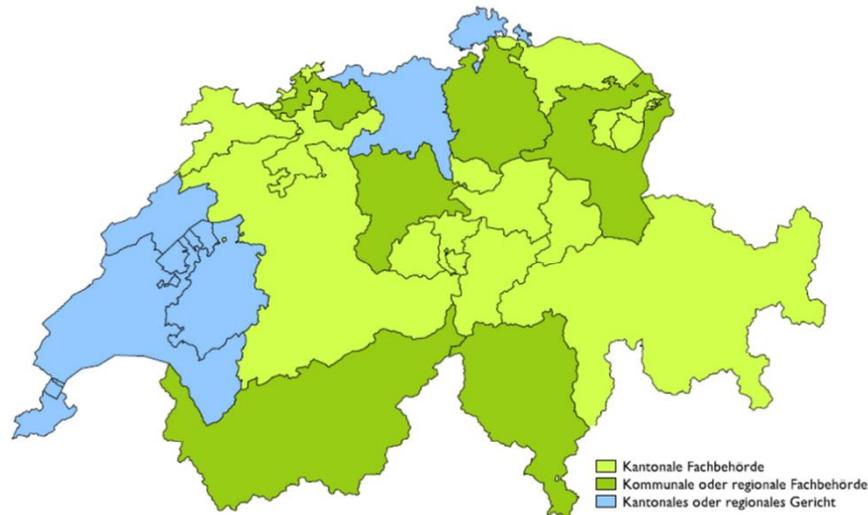
Quelle: VBK, 2008, S. 2

Dabei liegen die Modell- sowie die regionale Organisation der Behörde in der Kompetenz der Kantone (Interface, 2016, S. 34). Somit haben sich einige Kantone für ein Fachgericht und andere für eine kantonale- oder kommunale resp. regionale Fachbehörde entschieden (Akkaya, Reichlin & Müller, 2019, S. 32). Der Untersuchungskanton dieser Arbeit, der Kanton

² KESG

Freiburg, hat sich als kantonales Fachgericht³ organisiert. In Kapitel 2.2 wird dieses Modell detaillierter beschrieben. In der nachfolgenden Abbildung 2 wird ersichtlich, welche Modelle in welchen Kantonen umgesetzt werden:

D 4.1: Organisationsformen der KESB in den Kantonen



Quellen: KOKES 2015: Adressliste KESB (Stand 12.8.2015) und KOKES 2014: Organisation der KESB (Stand 30.9.2014), <http://www.kokes.ch/de/02-organisation/09_Organisation_Kantone.php?navid=9>.

Abbildung 2: Organisationsformen der KESB in den Kantonen

Quelle: Interface, 2016, S. 35

Ausschlaggebende Kriterien für die Wahl eines bestimmten Organisationsmodells können nicht mit Bestimmtheit festgestellt werden. Es wird aber vermutet, dass bereits bestehende Strukturen, örtliche Gegebenheiten oder politische Gründe zur Wahl eines Modells führten (Interface, 2016, S. 6). Auch weitere Merkmale wie etwa die Grösse oder das Einzugsgebiet einer KESB können zu ihrer Struktur und ihren internen Prozessen beitragen (Emprechtinger & Voll, 2018, S. 11). Im Kanton Freiburg bzw. allgemein in den Kantonen der Westschweiz ist das Gerichtsmodell historisch gesehen am weitesten verbreitet und besteht bis anhin (Interface, 2016, S. 6). Doch die verschiedenen Organisationsmodelle sind nicht der einzige Unterschied zwischen den Kantonen: Auch Abklärungsdienste und Berufsbeistandschaften variieren je nach Kanton. Der Abklärungsdienst wurde in den Behörden einiger Kantone in die KESB involviert, in anderen Kantonen führen aussenstehende Stellen die Abklärungen der KESB durch (S. 6). Bei Berufsbeistandschaften gilt dasselbe: Sie werden (jedoch eher selten) von der KESB geführt, bestehen durch spezialisierte Dienste mit kantonaler Trägerschaft oder werden von privaten Organisationen oder den kommunalen Sozialdiensten durchgeführt (S. 6).

³ Wird im Kanton Freiburg als Friedensgericht bezeichnet.

Da weder der Bundesrat noch die KOKES eine Empfehlung für ein bestimmtes Modell aussprachen und die Kantone hierbei gewisse Freiheiten hatten, bestehen in der Schweiz drei verschiedene Organisationsmodelle (Interface, 2016, S. 5). Wie die Untersuchung von Interface an den unterschiedlich gestalteten Organisationsmodellen gezeigt hat, sind bei allen Modellen Vor- und Nachteile zu identifizieren. Schlussendlich kamen die Untersuchungen zu dem Ergebnis, dass der Auftrag der KESB in unterschiedlichen Modellen erfüllt werden kann (S. 7–8).

Nachfolgend werden die Organisationsmodelle kurz vorgestellt. Dabei stützen sich die Autorinnen auf Publikationen der KOKES und auf eine im Jahre 2018 veröffentlichte Studie von Emprechtinger und Voll, die die KESB als organisationalen Rahmen für professionelle Profilierung untersuchten. Da die kommunale- und regionale Fachbehörde ähnlich aufgebaut sind, wird in der folgenden Erläuterung lediglich eine Unterteilung des Gerichtsmodells und der Verwaltungsbehörde vorgenommen.

Die kantonale oder regionale judikative Behörde, bzw. im Kanton Freiburg das Friedensgericht, ist als ein Gerichtsmodell mit Beisitzenden organisiert. Dieses Modell wird von Emprechtinger und Voll (2018) als interdisziplinärer Behördentyp mit stark ausgeprägter interdisziplinärer Zusammenarbeit bezeichnet (S. 14–15). Neben Juristinnen und Juristen als verfahrensleitende Berufsrichterinnen bzw. Berufsrichter oder als Gerichtsschreiberinnen bzw. Gerichtsschreiber sind in diesem Modell nur administrative Fachkräfte fest in der Behörde angestellt (S. 14–15). Die Entscheide werden in einem interdisziplinären Dreiergremium (Spruchkörper) gefällt. In diesem Spruchkörper werden die juristische Sichtweise und die Verfahrensleitung von den Berufsrichterinnen bzw. Berufsrichtern vertreten und übernommen, die beiden anderen Mitglieder werden als nebenamtliche Beisitzende auf Honorarbasis herangezogen (S. 14–15). Die Beisitzenden sollen dabei die weiteren vom Gesetz geforderten Fachdisziplinen einbringen. Sie werden politisch in ihr Amt gewählt und während einer mehrjährigen Amtszeit eingesetzt. Die Berufsrichterin bzw. der Berufsrichter oder die Gerichtsschreiberin bzw. der Gerichtsschreiber nehmen vor der Anhörung eine erste Einschätzung vor. Die Anhörung findet mit der betroffenen Person und den beiden Beisitzenden statt, wobei alle Mitglieder im Spruchkörper gleichberechtigt Fragen stellen können und am Entscheid beteiligt sind (S. 14–15).

Die Verwaltungsbehörde, von Emprechtinger und Voll (2018) als transdisziplinärer Behördentyp bezeichnet, besteht aus gleichberechtigten Behördenmitgliedern mit verschiedenen disziplinären Hintergründen (S. 15–16). Dabei gilt das Motto ‚alle machen alles‘, der disziplinäre Hintergrund der Behördenmitglieder wird nicht beachtet. In einem

Verfahren hat jeweils das Behördenmitglied die Fallführung, dem der Fall zugeteilt wurde. Sobald ein Entscheid für einen Beschluss fertig ist, wird er einem interdisziplinären Dreiergremium vorgelegt (Emprechtinger & Voll, S. 15–16). Dabei können die Modelle in bevölkerungsreichen Kantonen kommunal-regional exekutiv oder in kleineren Kantonen kantonal exekutiv organisiert sein (KOKES, 2008, S. 92).

2.1.4 Interdisziplinär zusammengesetzte Behörde

Eine Behörde muss gemäss Art. 440 Abs. 2 ZGB ihre Entscheide mit mindestens drei Mitgliedern fällen. Damit konnte das kollegiale Mehraugenprinzip verankert werden und zudem eine Minimalgrösse der Behörde bzw. des Einzugsgebiets generiert werden (Emprechtinger & Voll, 2018, S. 10). Eine interdisziplinär zusammengesetzte Fachbehörde sehen die Gesetzgeber als notwendig an, da „eine geeignete Beistandsperson oder die Fremdplatzierung eines Kindes von überforderten Eltern für sich allein noch keine Garantie für den erfolgreichen Schutz eines hilfsbedürftigen Menschen ist“ (Akkaya, Reichlin & Müller, 2019, S. 32). Es braucht vielmehr eine konkrete Vorgehensweise bei der Abklärung, eine durchdachte Situationsanalyse mit einer darauffolgenden Problemerkklärung sowie eine spezifische Lösungsfindung (S. 32). Der Gesetzgeber als auch die Konferenz der kantonalen Vormundschaftsbehörden (VBK)⁴ hatten bei der Einführung der neuen Gesetze darauf verzichtet, eine Verpflichtung zur Beteiligung bestimmter Berufsgruppen zu formulieren. Jedoch bezeichneten sie die Disziplinen Recht, Soziale Arbeit und Pädagogik/Psychologie als die führenden Disziplinen resp. die Kernkompetenzen (Abb. 3), über die ein Spruchkörper verfügen sollte (Emprechtinger & Voll, 2018, S. 12; VBK, 2008, S. 78).

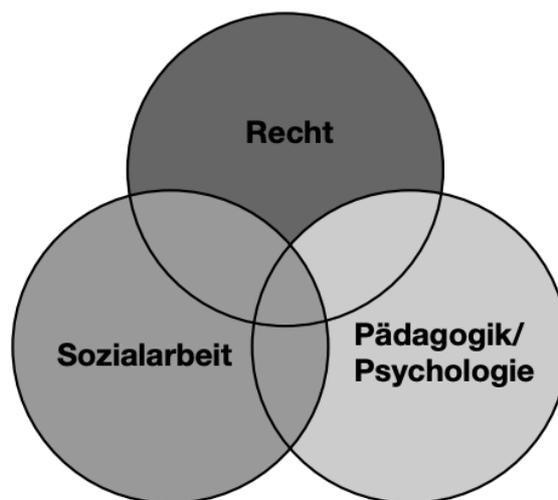


Abbildung 3: Drei Kernkompetenzen im Spruchkörper der KESB

Quelle: VBK, 2008, S. 78

⁴ Heute Konferenz der Kantone für Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden KOKES

Um die Kernkompetenzen in Abbildung 3 im Spruchkörper zu gewährleisten, setzte die VBK bestimmte Ressourcen fest, über die Fachpersonen verfügen sollten, um die neuen Aufgaben der KESB zu erfüllen (Emprachtinger & Voll, 2018, S. 12; VBK, 2008, S. 117–128). Die Kernkompetenzen können jedoch nur den bedeutsamsten Teil aller erforderlichen Kompetenzen abdecken (VBK, 2008, S. 78). Um ihre Aufgaben wahrzunehmen, kann die KESB erforderliches Fachwissen gemäss Empfehlung der VBK intern (in den Kernkompetenzen, im Spruchkörper), als Unterstützungsbedarf (intern durch Mitarbeitende der KESB oder einer dafür bestimmten Stelle) oder per Delegation an Drittstellen beziehen (VBK, 2008, S. 117). Auf die in Abbildung 4 dargestellten weiteren Disziplinen soll eine Behörde idealerweise zurückgreifen können:

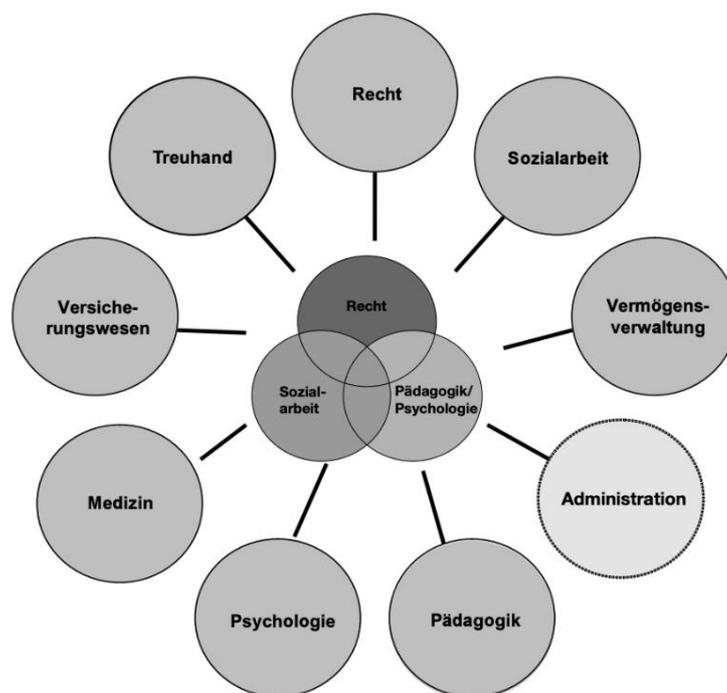


Abbildung 4: Weitere Disziplinen im Unterstützungsbedarf

Quelle: VBK, 2008, S. 79

Nachfolgend soll eine Unterteilung vorgenommen werden, um darzulegen, worin sich der Spruchkörper und der Unterstützungsbedarf von einer Delegation an Drittstellen unterscheiden.

Interne Kernkompetenzen (Spruchkörper; Abb. 3) sind gemäss VBK „Kompetenzen, die im Spruchkörper selber vertreten sein müssen. Das heisst mindestens ein Mitglied des Spruchkörpers verfügt über eine entsprechende Ausbildung und Praxis“ (VBK, 2008, S. 117). Bei der Niederschrift der Aufgabenbereiche der KESB wurde deutlich, dass die Disziplin Recht in Bezug auf sämtliche Aufgabenbereiche erforderlich ist. Ausnahmen bilden nur Geschäfte,

bei denen es sich um formelle Meldungen oder Ankündigungen von Amtes wegen handelt und die gesetzlich eindeutig geregelt sind (VBK, 2008, S. 118–127). Dies ist ebenfalls der Botschaft des Bundesrates zu entnehmen: „Auf jeden Fall muss ein Jurist oder eine Juristin für eine korrekte Rechtsanwendung verantwortlich sein“ (Bundesrat, 2006, S. 7073). Daneben zeigt sich, dass bei komplexen Situationen im Erwachsenenschutz, die massgeschneiderte Entscheide erfordern, die Disziplin der Sozialen Arbeit als weitere Stimme im Spruchkörper vertreten sein soll. Bei starken Eingriffen in die Freiheitsrechte, beispielsweise bei der Errichtung von umfassenden Beistandschaften oder der Verfügung einer fürsorgerischen Unterbringung, wird Fachwissen aus dem Bereich Psychologie empfohlen (VBK, 2008, S. 117).

Beim **Unterstützungsbedarf** (Abb. 4, äusserer Kreis) handelt es sich um Wissen, das im Spruchkörper fehlt, über das die in der Behörde angestellten Mitglieder jedoch verfügen oder das durch anderweitige Behörden oder Drittstellen eingebracht werden kann. Dabei geht es zum grossen Teil um die Abklärung, die Prüfung und allenfalls Empfehlungen für die Mitglieder der Spruchbehörde. Zum Unterstützungsbedarf kann also zum Beispiel der Treuhand in Bezug auf finanzielle Belange wie beispielsweise Rechnungsprüfungen oder Überträge von Einkommens- und Vermögensverwaltungen an Angehörige gezählt werden (VBK, 2008, S. 117).

Bei den **delegierbaren Kompetenzen** handelt es sich laut VBK um „Kompetenzen, die in der Regel an Dritte delegiert werden, z. B. Kinderpsychiatrisches Gutachten vor Fremdplatzierung, Sozialbericht der Pro Senectute, Sachverständigungsgutachten vor FFE“ (VBK, 2008, S. 117). Dazu gehören im Kinderschutz unter anderem auch Fachkompetenzen aus der Medizin oder der Psychologie, deren Vertreterinnen und Vertreter Berichte, Diagnosen und Einschätzungen für die KESB erstellen und abgeben können (S. 117).

2.2. Die Organisation der KESB im Kanton Freiburg

In den nachfolgenden Ausführungen wird die Organisation der KESB als Friedensgericht im Kanton Freiburg erläutert. Dabei stützen sich die Verfasserinnen auf die aufgeführten gesetzlichen Grundlagen und sämtliche damit in Zusammenhang stehenden Quellen, auf die im Gesetz hingewiesen wird.

2.2.1 Das Friedensgericht als KESB

Die KESB des Kantons Freiburg, das Friedensgericht, ist in einem Gerichtmodell organisiert. Das Friedensgericht ist hauptsächlich für die Umsetzung des KESR zuständig. Daneben fallen Aufgaben im Bereich der freiwilligen Gerichtsbarkeit (Erbrecht, Erlassen von richterlichen Betretungsverboten oder andere durch die Gesetze zugewiesene Geschäfte) in seine

Zuständigkeit. Das Friedensgericht ist keine Schlichtungsstelle und folglich bei Streitigkeiten in zivilrechtlichen Angelegenheiten nicht zuständig. Solche Fälle fallen in die Zuständigkeit des jeweiligen Bezirksgerichts.

Folgende gesetzliche Grundlagen sind für die Friedensgerichte im Bereich des Kinder- und Erwachsenenschutzes massgebend:

Bundesebene:

- Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907 (ZGB).
- Bundesgesetz über Verfahren bei Sterilisation vom 17. Dezember 2004 (Sterilisationsgesetz; SR 211.111.1).
- Verordnung über die Vermögensverwaltung im Rahmen einer Beistandschaft oder Vormundschaft vom 04. Juni 2012 (VBVV; SR 211.223.11).

Die Vorgaben des Bundesrechtes werden im Kanton Freiburg durch folgende Gesetze geregelt:

- Justizgesetz (JG; SGF 130.1).
- Gesetz über den Kindes- und Erwachsenenschutz vom 15.06.2012 (KESG; SGF 212.5.1).
- Verordnung über den Kindes- und Erwachsenenschutz vom 18.12.2012 (KESV; SGF 212.5.11).

Des Weiteren müssen sich die Friedensgerichte an die Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO; SR 272) vom 19.12.2008 und die damit in Zusammenhang stehenden kantonalen gesetzlichen Vorgaben halten.

Der Kanton Freiburg ist gemäss dem Gesetz über die Verwaltungsbezirke vom 11.02.1988 (SGF 112.5) in sieben Verwaltungsgebiete, die Bezirke, aufgeteilt (Abb. 5). Die Gerichtskreise entsprechen gemäss Art. 32 JG den vorher erwähnten Verwaltungsgebieten, womit im Kanton Freiburg sieben Friedensgerichte bestehen. Ein Friedensgericht arbeitet in deutscher, zwei sowohl in deutscher als auch in französischer Sprache, die restlichen vier bedienen sich ausschliesslich der französischen Amtssprache. Die Friedensgerichte unterstehen der Aufsicht des Justizrates (JR)⁵, welcher mit Mitgliedern aus der Politik besetzt ist. Beschwerden gegen die Entscheide der KESB oder der Präsidentin oder des Präsidenten werden gemäss Art. 8 JG durch die Abteilung "Kindes- und Erwachsenenschutzhof" des Kantonsgerichts behandelt.

⁵ Der Justizrat übt im Kanton Freiburg die Aufsicht über die richterliche Gewalt und die Staatsanwaltschaft aus. Er besteht aus neun Mitgliedern des Grossen Rates und wird jeweils für eine Amtsdauer von fünf Jahren gewählt.

Tabelle 1 weist auf, wie viele Einwohner die Einzugsgebiete der einzelnen Friedensgerichte umschliessen. Die Daten stammen aus der kantonalen Statistik zur zivilrechtlichen Bevölkerung per 31.12.2018 (Amt für Gemeinden, 2018). Bei der Tabelle als auch der Abbildung handelt es sich um eigene Darstellungen.

Tabelle 1

Statistik der Freiburgischen Bevölkerung nach Bezirk

Bezirk	Anzahl Einwohnerinnen und Einwohner
Broyebezirk (f)	32'848
Glanebezirk (f)	24'337
Greyerzbezirk (f)	55'718
Saanebezirk (d/f)	105'990
Seebezirk (d/f)	36'800
Sensebezirk (d)	43'990
Vivisbachbezirk (f)	18'831
Total Kanton Freiburg	318'514

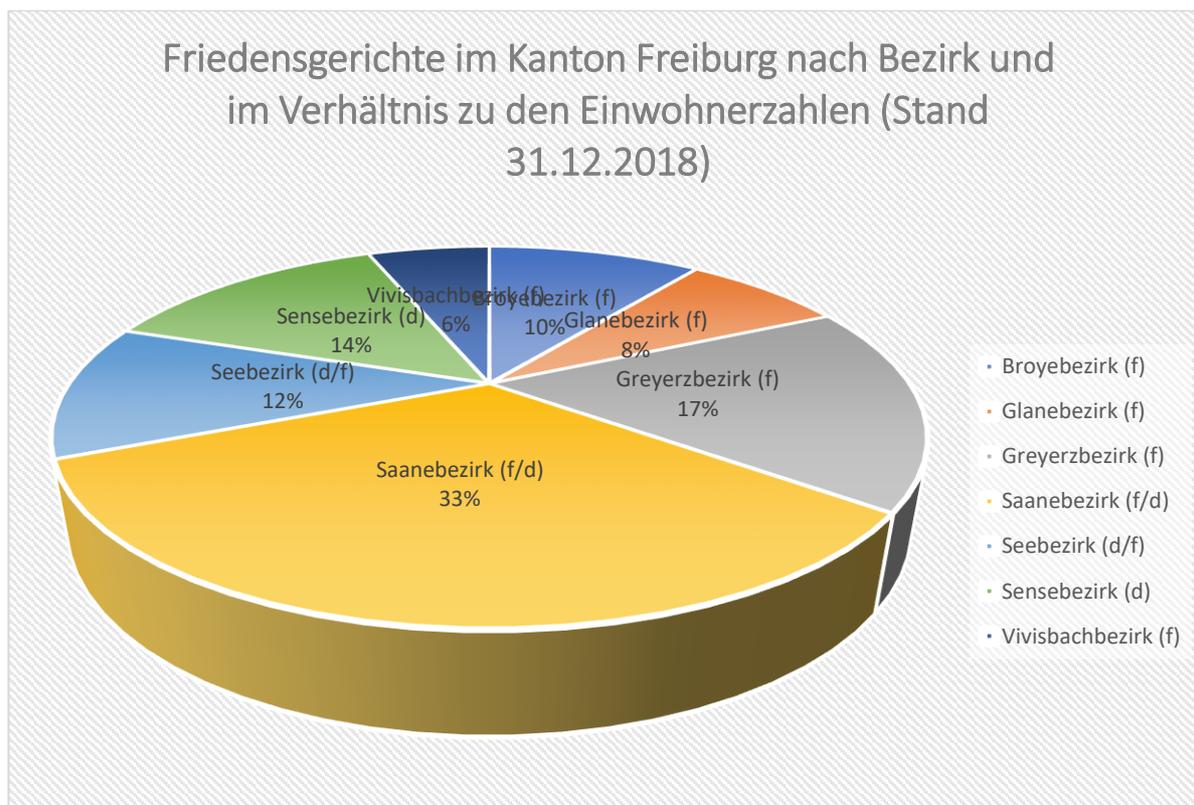


Abbildung 5: Friedensgerichte im Kanton Freiburg nach Bezirk

Quelle: Amt für Gemeinden, 2018

2.2.2 Besetzung des Spruchkörpers des Friedensgerichts

Gemäss Art. 58 JG tagt der Spruchkörper des Friedensgerichts unter der Leitung einer Friedensrichterin oder eines Friedensrichters mit zwei Beisitzenden. Die Entscheide werden im Dreiergremium gefällt. Damit ist die Anforderung von Art. 440 Abs. 2 ZGB, die Entscheide mit mindestens drei Mitgliedern zu fällen, erfüllt.

Die im Spruchkörper vertretenen Friedensrichterinnen und Friedensrichter sind gemäss Art. 10 JG Berufsrichterinnen und -richter. Sie verfügen entweder über ein Anwaltspatent oder sind im Besitz eines Lizentiates oder Masters der Rechtswissenschaften. Zudem sollen genügend praktische Kenntnisse zur Ausübung des vorgesehenen Amtes vorhanden sein. Die Friedensrichterin oder der Friedensrichter vertritt die Fachdisziplin Recht im Spruchkörper. Durch die Leitungsposition sind die Empfehlungen der VBK oder des Bundesrates bezüglich der Gewährleistung der korrekten Anwendung der rechtlichen Normen und Verfahrensgrundsätze erfüllt (s. auch Kap. 2.1.4.).

Bei den beiden Beisitzenden, die für die Entscheidungsfindung eingesetzt werden, handelt es sich im vorliegenden Organisationsmodell um nebenamtliche Richterinnen und Richter. Laut Art. 2 Abs. 2 KESG und Art. 3 Abs. 1 KESV sollen diese über nachgewiesene Fachkompetenzen unter anderem in Sozialarbeit, Psychologie/Pädagogik, Gesundheit, Buchhaltung oder Vermögensverwaltung verfügen. Diese Qualifikationen müssen durch ein anerkanntes Diplom, vertiefte Berufserfahrung oder besondere Kenntnisse im betreffenden Fachbereich nachgewiesen werden. Die Beisitzerinnen und Beisitzer werden von der Politik, im Kanton Freiburg vom Kantonsparlament (Grosser Rat), für eine längere Amtsdauer in ihr Amt als Richterin und Richter gewählt. Für die Entscheidungsfindung werden die Beisitzenden laut Embrechtinger und Voll nicht fallbezogen eingesetzt, sondern sitzungsbezogen einberufen (Embrechtinger & Voll, 2018, S. 15). Jedes Friedensgericht im Kanton Freiburg verfügt, je nach Grösse des Gerichts, über eine Auswahl von sieben bis 22 beisitzenden Personen (Justizrat, 2018, S. 228-241). Welches fachliche Wissen am Tag der Entscheidungsfindung im Spruchkörper vertreten ist, entscheidet folglich die Verfügbarkeit und die Anwesenheit der Beisitzenden (Embrechtinger & Voll, 2018, S. 15).

2.2.3 Interne Organisation der Friedensgerichte

Bei den Mitarbeitenden der Friedensgerichte handelt es sich abgesehen von jenen im administrativen Bereich um Juristinnen und Juristen. Sie sind gemäss der Personalgesetzgebung des Kantons Freiburg angestellt und werden entsprechend entlohnt. Die Aufgabenbereiche in den Friedensgerichten sind in unterschiedliche Verwaltungsbereiche aufgeteilt. Nachfolgend werden diese beschrieben, wobei die Verfasserinnen die Informationen den Organisationsreglementen der Friedensgerichte (Friedensgerichts des Seebezirks, 2013; Friedensgericht des Sensebezirks, 2013; Justice de paix de

l'arrondissement de la Broye, 2013 , Justice de paix de l'arrondissement de la Glâne, 2013; Justice de paix de l'arrondissement de la Gruyère, 2013; Justice de paix de l'arrondissement de la Sarine, 2013, Justice de paix de l'arrondissement de la Veveyse, 2013) und den gesetzlichen Grundlagen entnommen haben.

- **Administrativer Vorsitz (Organisationsleitung)**

Die administrative Leitung ist für die Organisation des Betriebes des betreffenden Friedensgerichtes zuständig (Erledigung der anfallenden Geschäfte mittels Delegation an die internen Verwaltungsbereiche, Personalanstellungen, Betriebsbudget und Rechnung, Berichterstattung, Repräsentation usw.). Die Leitung wird gemäss Art. 21 Abs. 2 JG jeweils durch die Berufsrichterinnen und -richter mittels interner Wahl für ein Jahr bestimmt⁶.

- **Richterinnen und Richter**

Die Richterinnen und Richter führen den Vorsitz und tragen die Verantwortung in den ihnen zugewiesenen Geschäften (in Zusammenarbeit mit anderen internen Verwaltungsbereichen)⁷.

- **Gerichtsschreiberinnen und Gerichtsschreiber**

Die Gerichtsschreiberei klärt Sachverhalte ab, verfasst Urteilsentwürfe für die Spruchbehörde, wirkt an der korrekten Abwicklung der Geschäfte mit und setzt schlussendlich die schriftlichen Urteile auf. Die Gerichtsschreibenden wirken bei den Entscheiden mit beratender Stimme mit. Sie unterstehen der administrativen Leitung und den Berufsrichterinnen und -richtern. Bei den meisten Friedensgerichten wird eine Chefgerichtsschreiberin oder ein Chefgerichtsschreiber ernannt. Sie werden durch die zuständige Gerichtsbehörde durch Vereidigung in ihr Amt eingesetzt. In den Gerichtsschreibereien werden regelmässig Praktikantinnen und Praktikanten beschäftigt⁸.

- **Administration/Sekretariat**

Jede Behörde verfügt über eine administrative Abteilung oder ein Sekretariat. Die Mitarbeitenden des Sekretariats gelten als die erste Anlaufstelle eines Friedensgerichts. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Kontaktaufnahme per Telefon, E-Mail oder im Schriftverkehr vorgenommen wird. Die Mitarbeitenden nehmen die Anfragen entgegen und leiten diese intern an die zuständige Stelle weiter. Gegebenenfalls eröffnen sie ein Dossier. Sie erledigen auch Aufgaben, die ihnen durch die Friedensrichterinnen und -richter sowie die Gerichtsschreiberinnen und -schreiber in Auftrag gegeben wurden. Ausserdem ist die Administration bzw. das Sekretariat für die Datenspeisung und die allgemeine Verwaltung der

⁶ Gemäss den im ersten Abschnitt in Kapitel 2.2.3 aufgeführten Quellen.

⁷ Gemäss den im ersten Abschnitt in Kapitel 2.2.3 aufgeführten Quellen.

⁸ Gemäss den im ersten Abschnitt in Kapitel 2.2.3 aufgeführten Quellen.

Informatik zuständig. In der Administration sind in grösseren Behörden ebenfalls Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten angestellt⁹.

2.2.4 Weiterbildung der Mitglieder der Friedensgerichte

Im Sinne der Qualitätssicherung sollen die Mitglieder der Friedensgerichte regelmässig an Weiterbildungen teilnehmen und auf diese Weise ihre beruflichen Kompetenzen auf dem aktuellen Stand halten und weiterentwickeln, sofern dies für die Ausübung ihrer Aufgaben erforderlich ist (Art. 2 Abs. 3 KESG und Art. 4 Abs. 1 KESV)¹⁰.

2.3. Begrifflichkeiten

Im Zusammenhang mit einer fächerübergreifenden Zusammenarbeit bestehen unzählige Begrifflichkeiten. Im Rahmen dieser Arbeit haben sich die Autorinnen darauf geeinigt, lediglich die Begriffe der Multi-, der Trans- und der Interdisziplinarität zu bearbeiten. Weitere Spezifizierungen wie die Pluri- oder Crossdisziplinarität sowie Kategorisierungen wie die Unterteilung der Interdisziplinarität in theoretische, praktische und methodische Interdisziplinarität wurden bewusst ausser Acht gelassen.

Die verschiedenen Begriffe sind schwer zu fassen und werden zudem je nach Fachperson bzw. Autorin oder Autor unterschiedlich definiert und angesehen. Hinzu kommt, dass die Zusammenarbeit auf der KESB oftmals auch als transdisziplinäre Zusammenarbeit bezeichnet wird. Die Autorinnen gehen daher von einer Mischform mit unklaren Grenzen aus, wobei die Interdisziplinarität den Mittelpunkt bildet. Bei der Einführung des KESG und den damit zusammenhängenden Empfehlungen und Diskursen wurde ebenfalls der Begriff der Interdisziplinarität verwendet. Die Fragestellung der vorliegenden Arbeit zielt darauf ab, die Interdisziplinarität im Modell der Friedensgerichte zu hinterfragen, weshalb der Begriff der Interdisziplinarität ins Zentrum dieser Arbeit gestellt wird.

Im nachfolgenden Kapitel werden zuerst Begriffe zur Disziplin, zur Profession und zur Profession der Sozialen Arbeit erläutert, bevor zur Multi-, zur Trans- und zur Interdisziplinarität übergegangen wird. Mithilfe der Begriffsklärung der Disziplin und der Profession kann verstanden werden, weshalb es sich hier um eine interdisziplinäre und nicht um eine interprofessionelle Zusammenarbeit handelt. Der Begriff der Profession der Sozialen Arbeit wird betrachtet, da auch in diesem Zusammenhang Diskurse bestehen, die die Soziale Arbeit weder als Disziplin noch als Profession bezeichnen.

⁹ Gemäss den im ersten Abschnitt in Kapitel 2.2.3 aufgeführten Quellen.

¹⁰ Gemäss den im ersten Abschnitt in Kapitel 2.2.3 aufgeführten Quellen.

Nachfolgend soll also dargelegt werden, in welcher Hinsicht Soziale Arbeit als Profession bezeichnet werden kann. Zusätzlich wurde den Autorinnen während der Aufarbeitung bewusst, dass sich Soziale Arbeit durch die Abhängigkeit von verschiedenen Bezugswissenschaften gut für eine interdisziplinäre Arbeitsweise eignet. Dieser Ansatz soll in der Auswertung noch einmal aufgegriffen werden.

2.3.1 Begriffsdefinition *Disziplin, Profession und Profession Soziale Arbeit*

Für Balsiger (2005) sind Disziplinen „bis heute massgebliche institutionelle Einheiten von Forschung und Lehre an Universitäten und Fachhochschulen“ (S. 72). Damit soll eine Disziplin als ein wissenschaftliches System beschrieben werden können (S. 72). Die Kriterien, die eine Disziplin beinhalten soll, belaufen sich auf einen gemeinsamen Gegenstand, eine gemeinsame Methode, ein gemeinsames Erkenntnisinteresse sowie eine gemeinsame Theorie (Sukopp, 2010, S. 19–20; Krüger, 1987, S. 111–116). Gemäss Thomas S. Kuhn geht die Definition noch weiter, indem er eine Disziplin als eine historisch gewachsene wissenschaftliche Gemeinschaft beschreibt, die aus Fachpersonen besteht, die dieselbe Ausbildung absolviert haben und von derselben Fachliteratur ausgehen (zitiert nach Feichtinger, Mitterbauer & Scherke, 2004, S. 13–14).

Eine Profession dagegen bearbeitet lebensweltliche Problem- und Krisensituationen. Dabei sind ihre Vertreterinnen und Vertreter für solche Situationen zuständig und „entwickeln spezifisches Wissen über Probleme bzw. Krisen – sowohl über deren Definition als auch über deren Bearbeitung“ (Dewe & Stüwe, 2016, S. 12). Somit kann angefügt werden, dass erst durch Professionen lebensweltliche Zustände als Krisen definiert werden. Anders formuliert: „Professionen bearbeiten nicht nur Krisen und Problemsituationen, sondern sie generieren auch solche“ (S. 12). Das Humboldtsche Bildungsideal¹¹ hat die Berufe Arzt, Jurist und Theologe als die klassischen Professionen betitelt, bis heute kamen noch weitere dazu (Geissler, 2013, S. 20). Um zu bestimmen, ob es sich bei einem bestimmten Fach um eine Profession handelt, wurden in der Soziologie unzählige Modelle mit Kriterien entworfen, anhand derer der Professionsstatus eines Berufs ermittelt werden soll (S. 20).

Wider (2011) definiert den Unterschied zwischen einer Disziplin und einer Profession wie folgt: „Disziplin und Profession bearbeiten denselben Gegenstand mit unterschiedlichen Aufgaben: Die Disziplin beschreibt und erklärt ein Problem, die Profession erarbeitet (unter Zuhilfenahme von disziplinärem Wissen) Lösungen für Probleme“ (S. 10). Gemäss Obrecht (2006) befassen

¹¹ Dieser Begriff bezeichnet die Einheit von Forschung und Lehre an den Universitäten (Dreyer, 2020).

sich die Disziplinen mit Wissenschaft und zusammengehörigen kognitiven Problemen, während sich die Professionen um praktische Fragen kümmern (Obrecht, 2006, S. 5).

Die Soziale Arbeit wird als Querschnittsdisziplin (Akkaya, Reichlin & Müller, 2019, S. 17) oder Semi-Profession (Wider, 2011, S. 34) angesehen und als bürgerliche Antwort auf soziale Notlagen verstanden (Gredig & Goldberg, 2012, S. 403). Die Abhängigkeit von anderen Bezugswissenschaften erschwert aus professionssoziologischer Sicht die Professionalisierung der Sozialen Arbeit (Desole, 2017, S. 2). Ausserdem wird der Sozialen Arbeit vorgeworfen, im Vergleich zu ‚typischen Professionen‘ über wenig Selbstorganisation, Definitionsmacht oder eigene Methoden und über wenig professionelles sowie akademisches Wissen zu verfügen (Dewe & Stüwe, 2016, S. 12). Heite (2008) fügt an, dass die Soziale Arbeit zur vollständigen Anerkennung mehr professionelles Wissen, professionelle Ethik und professionelle Identität oder Selbsterfindung besitzen müsste (S. 80; Stalder, 2010, S. 35). Der Berufsverband der Sozialen Arbeit, Avenir Social, bezeichnete in der IFSW/IASSW-Definition¹² von 2014 die Soziale Arbeit wie folgt:

Soziale Arbeit fördert **als Profession** und **wissenschaftliche Disziplin** gesellschaftliche Veränderungen und Entwicklungen, den sozialen Zusammenhalt und die Ermächtigung und Befreiung von Menschen. Dabei sind die Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit, der Menschenrechte, der gemeinschaftlichen Verantwortung und die Anerkennung der Verschiedenheit richtungweisend. Soziale Arbeit wirkt auf Sozialstrukturen und befähigt Menschen so, dass sie die Herausforderungen des Lebens angehen und Wohlbefinden erreichen können. Dabei stützt sie sich auf Theorien der eigenen Disziplin, der Human- und Sozialwissenschaften sowie auf wissenschaftlich reflektiertes indigenes Wissen. (Schmocker, 2018, S. 3)

2018 publizierte Avenir Social in Zusammenarbeit mit dem deutschen Berufsverband eine Bereinigung getätigter Aussagen und erläuterte einige Aspekte genauer. Dabei kamen im Zusammenhang mit dem Professionalisierungsbegriff folgende Aussagen vor, welche in eigenen Worten wiedergegeben werden:

- Es wird von ‚Profession‘ gesprochen, um auch die englisch sprechende Kommunität welche unter «profession» ‚den Beruf‘ versteht, anzusprechen (Schmocker, 2018, S. 4).
- Wird die Soziale Arbeit als Profession bezeichnet, behält sie die Merkmale eines Berufes, erhält dazu jedoch offene Aufgaben, Ziele und Methoden. Daraus wird klar, dass an Professionelle erhöhte Ansprüche an deren Verantwortung, ethische

¹² Internationalen Federation of Social Workers (IFSW), International Association of Schools of Social Work (IASSW)

Kompetenzen und moralische Verpflichtungen zur Pflege des Fachdialogs zu richten sind. Somit steht der Gebrauch des Wortes der ‚Profession‘ im deutschen Sprachraum nicht im Zusammenhang mit einem hohen Prestige Bedarf der Sozialen Arbeit, sondern soll diese erhöhten Forderungen unterstreichen (Schmocker, 2018, S. 5).

→ In der IFSW/IASSW- Definition wird die Soziale Arbeit als ‚Profession‘ und als ‚Disziplin‘ bezeichnet, was ausführen sollte, dass die zentralen Aufgaben der Sozialen Arbeit in eine praktisch-tätige sowie in eine forschend-reflexive Richtung gehen. Das heisst, dass die Soziale Arbeit nie nur als eine theoretische Idee oder als eine theorielose Praxis besteht, sondern nur gemeinsam als professionell-methodische, Wissensbasierte Handlung existieren kann (S. 5).

2.3.2 Multidisziplinarität

Multidisziplinarität beinhaltet ein disziplinäres Nebeneinander auf gleichem bzw. ähnlichen Themengebiet ohne einer Form von Kooperation (Jungert, 2013, S. 2; Schaller, 2004, S. 37). Anders formuliert: Die mitwirkenden Disziplinen befassen sich zwar mit demselben Themengebiet, von einer Zusammenarbeit kann dabei laut Beneke (2004) aber nicht gesprochen werden, „da sie sich auf einen lockeren gemeinsamen Hintergrund des Zusammenseins“ (S. 87) beschränkt. Dazu gehören beispielsweise gemeinsame Nutzungen von Lokalitäten (Beneke, 2004, S. 87; Wider, 2011, S. 8; Stalder, 2010, S. 19) wobei die Disziplinen weitgehend an eigenen Fragestellungen arbeiten und der Gegenstand jeweils aus der eigenen Perspektive betrachtet wird (Heckenhausen, 1987, S. 138; Stalder, 2010, S. 19). Somit bleiben Grenzen, Methoden und Ziele einer Disziplin erhalten (Schaller, 2004, S. 37). Ergebnisse können anschliessend ausgetauscht werden, bleiben jedoch Teilansichten einer Disziplin und werden nicht zu einem Ganzen zusammengefügt (Heckenhausen, 1987, S. 139; Stalder, 2010, S. 19).

2.3.3 Transdisziplinarität

In der Transdisziplinarität sollen Grenzen einer Disziplin mehrheitlich verschwinden (Beneke, 2004, S. 86) und verschiedene Disziplinen zu einem neuen Ganzen verbunden werden (Emprechtlinger & Voll, 2018, S. 1; Cottier, 2012, S. 40; Schaller, 2004, S. 40). Die Zusammenarbeit in der Transdisziplinarität hat das Ziel, ein Problem disziplinunabhängig zu definieren (Völker, 2004, S. 12; Wider, 2011, S. 9–10), und kommt dort zum Einsatz, wo eine rein fachliche oder disziplinäre Definition eines Problems langfristig nur ungenügende Wirkung zeigt (Mittelstrass, 2003, S. 9). Dabei sollen neue Strukturen und Erkenntnisse zutage treten, die anschliessend keiner Disziplin mehr zugeordnet werden können (Feichtinger, Mitterbauer & Scherke, 2004, S. 13).

2.3.4 Interdisziplinarität

Die Interdisziplinarität wird zunächst als eine fächerübergreifende Zusammenarbeit beschrieben, die die Anwendung von Theorien, Modellen oder Methoden einer Disziplin in einer anderen umfasst (Sukopp, 2013, S. 12). In der interdisziplinären Zusammenarbeit werden demnach mehrere wissenschaftliche Teilgebiete zusammengeführt, sodass Know-how aus mehreren Einzeldisziplinen in die Bearbeitung einer wissenschaftlichen Fragestellung einbezogen werden kann (Hofer & Zingaro, 2010, S. 23). Anschliessend sollen die gewonnenen Erkenntnisse verknüpft werden und somit neue Problemsichten, Methoden und Ziele entstehen (Schaller, 2004, S. 38). Durch den Austausch von Konzepten und Vorgehensweisen sollen sich die Disziplinen ergänzen, anregen und korrigieren (Preger, 2008, S. 14). Es wird klar, dass ein reines Nebeneinander der Disziplinen für eine interdisziplinäre Zusammenarbeit nicht ausreichend wäre (Hofer & Zingaro, 2010, S. 24), die Grenzen zwischen den Disziplinen jedoch bestehen bleiben (Schaller, 2004, S. 36; Heckhausen, 1987, S. 137).

In Bezug auf begriffliche Unklarheiten konnten mehrere Autorinnen und Autoren vor allem zwischen der Inter- und der Transdisziplinarität Übergänge erkennen. Sukopp (2013) geht davon aus, dass die Transdisziplinarität eine weiterentwickelte und „bessere“ Form der Interdisziplinarität darstellt (S. 23). Er führt aus, dass die Transdisziplinarität eine intensivere Zusammenarbeit unter den Disziplinen erfordert und es damit zu Überschreitungen und Verschmelzungen verschiedener Disziplinen kommt (S. 23).

Werner Arber beschreibt im Jahre 1993 die Begriffe und die Zusammenhänge der Inter- und der Transdisziplinarität: „Interdisziplinarität ist das ‚Zusammenwirken verschiedener, für eine Problembearbeitung relevanter Fachbereiche‘, wobei ‚ein gewisser Grad von Transdisziplinarität für jede fruchtbare interdisziplinäre Zusammenarbeit nötig ist‘. Transdisziplinarität ist demgegenüber das ‚Hinausschweifen aus der eigenen Fachdisziplin in andere Fachbereiche“ (zitiert nach Wider, 2011, S. 7).

Die nachfolgende Abbildung 6 soll abschliessend darlegen, wie sich die verschiedenen Begriffe unterscheiden und wo ihre Gemeinsamkeiten liegen. Weiterführend wird der Fokus auf den Begriff der Interdisziplinarität gelegt.

Multidisziplinarität (multi = mehrere)	Interdisziplinarität (inter = zwischen)	Transdisziplinarität (trans = über)
Reines Nebeneinander	Verknüpftes Miteinander	Neuer Bezugsrahmen
Disziplinengrenzen bleiben <i>erhalten</i>	Disziplinengrenzen werden <i>überschritten</i>	Disziplinengrenzen werden <i>aufgehoben</i>
Ergebnisse werden <i>ausgetauscht</i>	Ergebnisse werden <i>verknüpft</i>	Ergebnisse werden <i>quer integriert</i>
Verschiedene Disziplinen bearbeiten denselben Gegenstand mit <i>disziplinären Methoden</i>	Verschiedene Disziplinen bearbeiten denselben Gegenstand mit <i>disziplinären Methoden</i> und erstellen eine <i>gemeinsame Synthese</i>	Verschiedene Disziplinen bearbeiten denselben Gegenstand <i>aufgrund neuer theoretischer Strukturen</i>

Abbildung 6: Multi-, Inter- und Transdisziplinarität

Quelle: Wider, 2013c, S. 11

2.3.5 Ablauf interdisziplinärer Zusammenarbeit

Für die Frage nach der idealen interdisziplinären Zusammenarbeit wird der Kreislauf der interdisziplinären Zusammenarbeit nach Obrecht (2006) herangezogen, der die Zusammenarbeit in fünf Phasen unterteilt:

Phase 1) Jede Disziplin bearbeitet den vorliegenden Fall wie gewohnt (Beschreibung, Erklärung, Prognose, Ziel, Handlungsplan nach eigenen Mustern) (Obrecht, 2006, S. 427; Wider, 2011, S. 12).

Phase 2) Es wird ein disziplinübergreifendes Gesamtbild erstellt, jede Disziplin gibt ihre vorab erarbeiteten Erklärungen, Prognosen, Ziele und Handlungspläne frei (Obrecht, 2006, S. 427; Wider, 2011, S. 12).

Phase 3) Die verschiedenen Aspekte werden zusammengeführt und zu einem interdisziplinären Bild verflochten (Obrecht, 2006, S. 427; Wider, 2011, S. 12).

Phase 4) Es wird ein gemeinsamer interdisziplinärer Handlungsplan erarbeitet und festgelegt (Obrecht, 2006, S. 427; Wider, 2011, S. 12).

Phase 5) Der Handlungsplan wird umgesetzt (Obrecht, 2006, S. 427; Wider, 2011, S. 12).

Gemäss Wider (2011) kann erst dann von einer gelungenen interdisziplinären Zusammenarbeit gesprochen werden, wenn einem Beschluss nicht mehr anzumerken ist, über welchen disziplinären Hintergrund die Verfasserin resp. der Verfasser verfügt (S. 47).

Der geschilderte Ablauf wird durch die folgende Abbildung 7 des Kreislaufs nach Obrecht (2006) ergänzend illustriert.

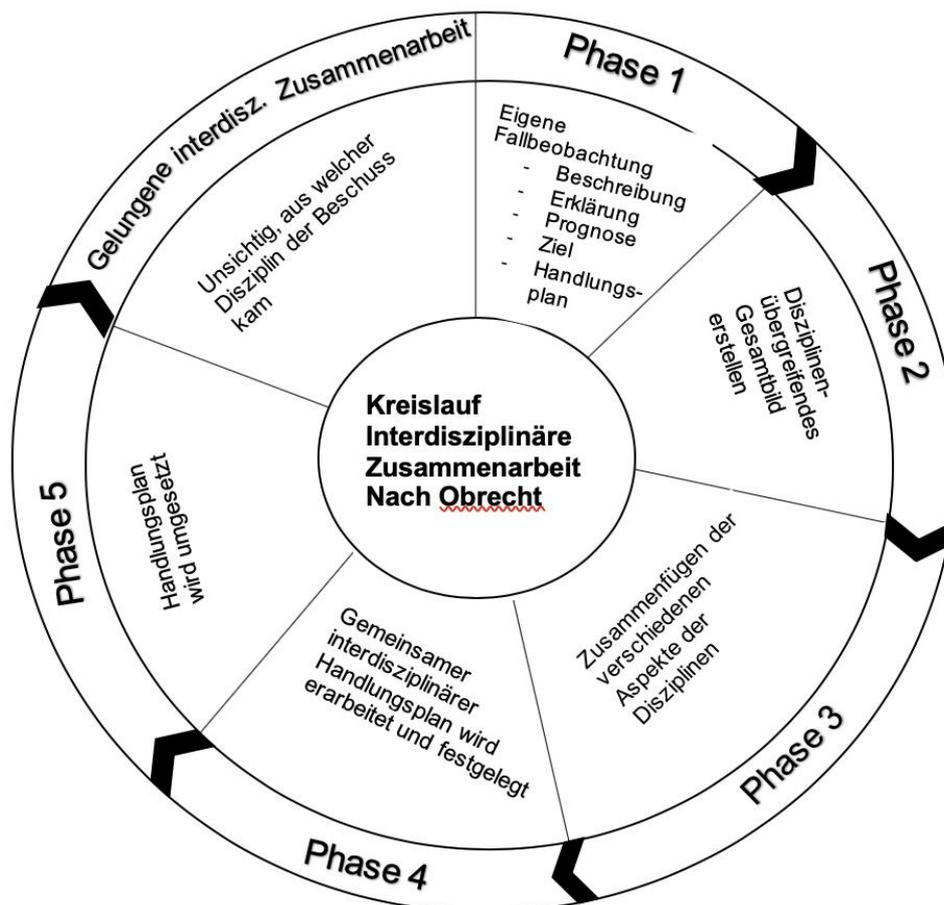


Abbildung 7: Kreislauf interdisziplinärer Zusammenarbeit

Quelle: Eigene Darstellung gemäss den Phasen 1-5, nach Obrecht, 2006

2.3.6 Ziel der interdisziplinären Zusammenarbeit

Mithilfe der Interdisziplinarität soll ein Handlungsplan zur Lösung einer Problemstellung entstehen, der durch ein reines Nebeneinander der einzelnen Disziplinen nicht zu Stande gekommen wäre (Mittelstrass, 1987, S. 152–153; Kalter, 2004, S. 591; Wider, 2011, S. 9, S. 11–12; Wider, 2013b, S. 91). Weiter sollen durch die mehrperspektivische Blickweise, die sich nicht an Disziplinen orientiert, komplexe soziale Probleme gelöst werden (Mittelstrass, 1987, S. 154). Es bestehen darüber hinaus vielzählige weitere Nutzen der Interdisziplinarität. Aus verschiedenen Literaturwerken werden im Folgenden zwei weitere Aspekte ausgewählt, die diesbezüglich die zentralen Punkte erläutern.

- **Verbesserung der Arbeitsqualität:** Aus der interdisziplinären Bearbeitung sozialer Probleme, also aus multiperspektiver Sicht, bei der die sachbezogene Kooperation auf thematischer, methodischer oder fallbezogener Grundlage beruht, soll eine höhere Arbeitsqualität folgen (Sommerfeld & Gall, 1996, S. 268; Wider, 2011, S. 11–12; Wider, 2013b, S. 91). Dabei wird eine kollektive Problemlösung der individuellen Herangehensweise vorgezogen, da somit ein Fall aus mehreren disziplinären Blickwinkeln erfasst und diskutiert wird und aus diesem Grund automatisch mehrere Hypothesen generiert werden (Krüger & Niehaus, 2010a, S. 214; Wider, 2011, S. 11–12; Wider, 2013b, S. 91). Weiter wird davon ausgegangen, dass jede Einzeldisziplin ihre Aufmerksamkeit auf unterschiedliche Aspekte richtet, womit in der Gesamtschau der involvierten Disziplinen ein komplexeres Bild der Fallanalyse entstehen kann (Kaufmann, 1987, S. 74–75; Wider, 2011, S. 11–12; Wider, 2013b, S. 91).
- **Besser durchdachte Entscheidungen:** Da Entscheidungen mehrfach diskutiert werden und durch das Darlegen die eigenen Ansichten auch erklärt werden müssen, kann davon ausgegangen werden, dass das Mehraugen-Prinzip auch als Rückversicherung gelten kann und Massnahmen der KESB somit allesamt durchdachter sind (Krüger & Niehaus, 2010a, S. 193; Wider, 2011, S. 11-12; Wider, 2013b, S. 91). Mit der geforderten Dreierbesetzung im Spruchkörper mit dem Sechs-Augen-Prinzip wird dies in der KESB gewährleistet.

2.4. Umsetzung interdisziplinärer Zusammenarbeit in der KESB

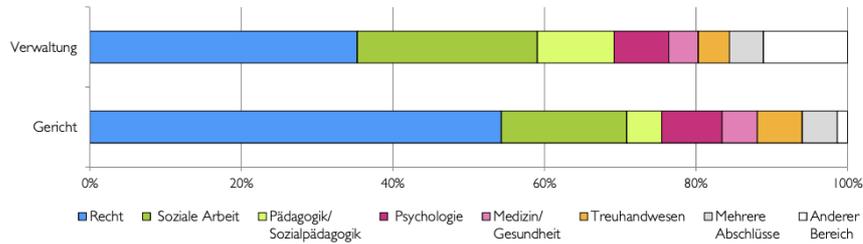
Anschliessend wird versucht, einerseits die Theorie der Interdisziplinarität am Beispiel der KESB weiter zu definieren und andererseits anhand deren Behördenstrukturen aufzuzeigen, wie die Interdisziplinarität hier umgesetzt wird. In diesem Zusammenhang muss noch einmal angemerkt werden, dass in der Zusammenarbeit vom Begriff der Interdisziplinarität ausgegangen wird, obschon den Autorinnen bewusst ist, dass Mischformen existieren, die an einem Beispiel von Diana Wider noch aufgegriffen werden. Stalder (2010) definiert die Zusammenarbeit in den Spruchkörpern der KESB als eine Zusammenarbeit von Professionen, weshalb gemäss Stalder von interPROFESSIONELLER und nicht von interDISZIPLINÄREER Zusammenarbeit gesprochen werden sollte (S. 18). Anhand der im Kapitel 2.3. vorgenommenen Begriffsklärungen und dem gängigen Gebrauch des Begriffes der ‚Interdisziplinarität‘ haben die Autorinnen jedoch beschlossen, den Begriff der ‚Disziplin‘ dem der ‚Profession‘ vorzuziehen.

2.4.1 Interdisziplinarität in der KESB

Aufgrund der diversen komplexen und facettenreichen Problemstellungen und Fragestellungen im Kindes- und Erwachsenenschutz (Hofer & Zingaro, 2010, S. 23) hat der Gesetzgeber festgestellt, dass die kollektive Problemlösung der individuellen überlegen ist (Krüger & Gomez-Bugari, 2013, S. 2), und die KESB in Art. 440 ZGB als eine interdisziplinäre Fachbehörde definiert. Er führt aus, dass bei behördlich angeordneten Schutzmassnahmen, die in Persönlichkeitsrechte der Betroffenen eingreifen, Wissen aus mehreren Disziplinen unverzichtbar sei (Wider, 2013, S. 86). Dabei soll laut Wider (2013) „das Recht die sozialarbeitswissenschaftlichen Überlegungen unter der Berücksichtigung von Aspekten aus weiteren Disziplinen in einem rechtlich korrekten Verfahren ausführen“ (S. 21).

In Bezug auf die Frage, wie interdisziplinär zusammengesetzt die einzelnen Behörden tatsächlich sind, führte Interface im Jahre 2016 eine Befragung durch, an der 130 KESB teilnahmen. Die Ergebnisse zeigen, dass etwa 93 % der KESB interdisziplinär zusammengesetzt sind (S. 9). In 78 % der Behörden sind Behördenmitglieder mit den häufigsten Abschlüssen *Recht* und *Soziale Arbeit* vertreten (S. 9). Zehn Behörden aus den Kantonen Waadt und Genf gaben an, dass bei ihnen ausschliesslich Juristinnen und Juristen arbeiten würden (S. 9), vier kleinere KESB im Kanton Wallis gaben an, dass sie keine juristischen Mitarbeitenden hätten (S. 40). Verfahren werden etwa zur Hälfte von Mitgliedern mit einer juristischen Ausbildung geführt, wobei der Anteil bei gerichtlich organisierten Behörden mit 54 % etwas höher ist, jedoch auch hier noch durchschnittlich 37 % der Verfahren durch andere Disziplinen geführt werden und nur 16 Behörden angaben, dass nur juristische Personen ein Verfahren führen dürfen (S. 40). Einige Behörden haben gesetzlich vorgeschrieben, dass die Soziale Arbeit in der Behörde vertreten sein muss, in anderen zählt die Soziale Arbeit zu einer von mehreren möglichen Professionen (Emprechtinger & Voll, 2018, S. 10). Im Präsidium sind jedoch in den meisten Kantonen Juristinnen und Juristen zu finden (S. 11). Behördenmitglieder können hauptberuflich in der KESB angestellt sein bzw. in die KESB gewählt werden, es kann aber auch vorkommen, dass einzelne Behördenmitglieder fallabhängig beigezogen werden. Sie üben die Tätigkeit bei der KESB im Nebenberuf aus und können folglich auch nicht zum ständigen Spruchkörper gezählt werden (S. 11).

D 4.6: Verteilung der formalen Abschlüsse der Mitglieder in den Spruchkörpern der KESB



Quelle: Online-Befragung (N = 130).

Abbildung 8: Verteilung der formalen Abschlüsse der Mitglieder in den Spruchkörpern der KESB

Quelle: Interface, 2016, S. 40

2.4.2 Zusammenarbeit in der Praxis

Bezüglich der Umsetzung von Interdisziplinarität in der Praxis finden sich die in Kapitel 2.3 angesprochenen Mischformen. Diesfällig wird eine von Wider (2011; 2013b) gestaltete Darstellung und die entsprechenden Ausführungen herangezogen.

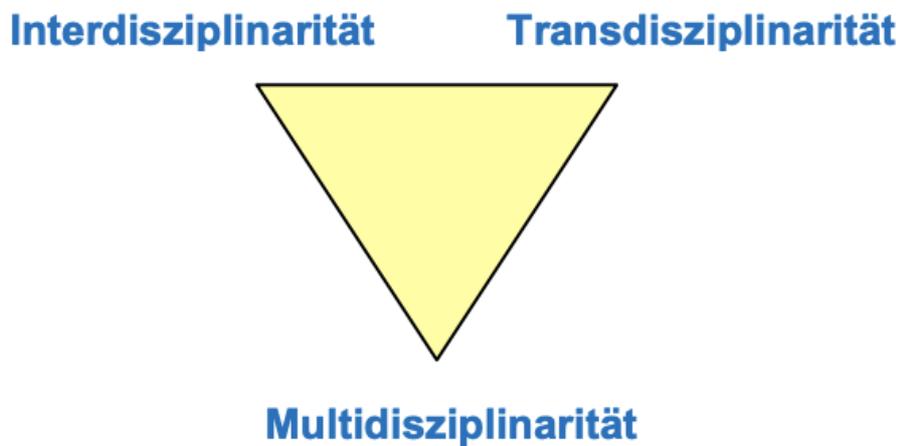


Abbildung 9: Inter-, Trans- und Multidisziplinaritäts-Dreieck

Quelle: Wider, 2011, S. 11; Wider, 2013b, S. 90

Die Begriffe der Inter-, der Trans- und der Multidisziplinarität werden in Form eines gleichseitigen Dreiecks illustriert. Die Ecken sollen für die Reinformen, die gelbe Fläche soll für die Mischformen stehen (Wider, 2011, S. 11; Wider, 2013b, S. 90). Dabei soll in der KESB je nach Geschäft bzw. je nach Aufgabe unterschieden werden, ob multi-, inter- oder transdisziplinär gearbeitet wird (Wider, 2013, S. 13). Je mehr eine Fragestellung in der Praxis aus der eindimensionalen disziplinären Perspektive betrachtet wird, desto näher an der

multidisziplinären Ecke liegt die jeweilige Position (Wider, 2011, S. 11; Wider, 2013b, S. 90). Diese Sichtweise wird vor allem bei Geschäften mit geringem Ermessensspielraum, also unter anderem bei Abklärungen, ob zum Beispiel ein Vorsorgeauftrag besteht, angewendet (Wider, 2013, S. 13). An Orten, wo fächerübergreifend gearbeitet wird, ein disziplinärer Austausch abgehalten wird und die Aspekte miteinander in Bezug gestellt werden, liegt die Position in der Ecke der Interdisziplinarität (Wider, 2011, S. 11; Wider, 2013b, S. 90). Wo die disziplinären Grenzen aufgehoben wurden, findet sich die Position in der Ecke der Transdisziplinarität (S. 11; S. 90). Gemäss Wider (2013) soll bei Geschäften mit grossem Ermessensspielraum, also unter anderem dem Errichten einer Beistandschaft inter- oder transdisziplinär gearbeitet werden (S. 13).

In Abbildung 9 ist zu erkennen, dass die Begriffe untrennbar miteinander verbunden sind und fließende Grenzen bestehen (Wider, 2013b, S. 90). Es kann zusätzlich davon ausgegangen werden, dass in jeder KESB an jedem Ort anders gearbeitet wird.

2.4.3 Bedingungen interdisziplinärer Zusammenarbeit in der KESB

Für eine gelingende disziplinäre Zusammenarbeit müssen bestimmte Bedingungen geschaffen werden, die von Wider (2011) in strukturell-organisatorische, individuelle und interpersonelle Bedingungen unterteilt werden (S. 14). Von dieser Kategorisierung sahen die Autorinnen ab und haben nachfolgend Faktoren betrachtet, die vor allem für die interdisziplinäre Zusammenarbeit bei der KESB von Bedeutung sind.

- **Gegenseitige Akzeptanz:** Die Disziplinen sollen sich gegenseitig akzeptieren und ein Vertrauen im Sinne von ‚Die anderen können etwas, was ich nicht kann‘ (Wider, 2013, S. 20) aufweisen. Dieses Vertrauen muss sich in einer kontinuierlichen Zusammenarbeit entwickeln (Krüger & Gomez, 2013, S. 4). Diesbezüglich sollen alle involvierten Fachpersonen davon überzeugt sein, dass für die Lösung eines Problems der Zusammenschluss verschiedener Disziplinen benötigt wird und komplexe Probleme nicht allein mit den Kompetenzen der eigenen Disziplin gelöst werden können (Heck, 2011, S. 20; Wider, 2011, S. 20; Desole, 2017, S. 4).
- **Entwicklung gemeinsamer Arbeitsweise:** Jede Disziplin hat einen anderen Hintergrund und ein anderes berufliches Selbstverständnis in Bezug auf die Zusammenarbeit (Ziegenhain et al., 2004, S. 40). Die Beteiligten verwenden unterschiedliche Fachsprachen und verfügen über verschiedene Blickwinkel und Herangehensweisen, die sie vermitteln müssen (Krüger & Gomez, 2013 S. 4), um Missverständnisse und Verständigungsschwierigkeiten zu verhindern (Wider, 2011, S. 17).

- **Fachliches Wissen:** Die Beteiligten müssen über eigenes fachliches Wissen verfügen, das im Austausch mit anderen Disziplinen gewinnbringend eingesetzt werden kann (Wider, 2011, S. 14). Jede Fachperson sollte ihre eigene berufliche Identität und ihre Kompetenzen kennen, um Ansätze anderer Professionen verstehen und deren Anliegen mit der eigenen Profession vergleichen zu können (Darius & Hellwig, 2004, S. 510; Ziegenhain et al., 2004, S. 47; Wider, 2011, S. 18). Diesbezüglich sind ein sicheres berufliches Selbstverständnis und eine starke berufliche Identität unabdingbar (Kalter, 2004, S. 594). Ausserdem sollten alle Beteiligten über Kenntnisse der jeweiligen Kernkompetenzen der anderen Disziplinen verfügen (Desole, 2017, S. 4). Voraussetzung dafür ist eine offene, interessierte und neugierige Haltung bezüglich der Arbeitsweise anderer Disziplinen (Feichtinger, Mitterbauer & Scherke, 2004, S. 16).
- **Offene und kompetente Führung:** Die Leitperson soll umfassende Gesprächsführungskompetenzen sowie Erfahrung in der Führung von Gruppen aufweisen (Desole, 2017, S. 4; Krüger & Niehaus, 2010c, S. 321; Wider, 2011, S. 15). Sie übernimmt die Sitzungsleitung und ist auch dafür verantwortlich, dass teamintern eine gute Stimmung herrscht sowie alle Disziplinen zu Wort kommen (Krüger & Niehaus, 2010a, S. 182–183; Wider, 2011, S. 15).
- **Genügend Ressourcen:** Neben personellen werden auch zeitliche Ressourcen benötigt, damit alle erwarteten Leistungen erbracht werden können (Desole, 2017, S. 4). Vor allem in der Anfangsphase der Zusammenarbeit ist mit zeitintensiven Aushandlungen zu rechnen, in denen in erster Linie Kooperationsstrukturen definiert werden (Ziegenhain et al., 2010, S. 61; Kaufmann, 1987, S. 77; Wider, 2011, S. 15).
- **Anerkennung:** Wertschätzung, Anerkennung und Respekt vor der anderen Disziplin sowie eine offene Kommunikation, doch auch das Hinterfragen eigener wie auch fremder Aussagen und persönlicher Haltungen und Einstellungen sind für eine erfolgreiche interdisziplinäre Zusammenarbeit unabdingbar (Desole, 2017, S. 4; Krüger & Niehaus, 2010a, S. 216; Fegert & Schrappner, 2004, S. 23; Wider, 2011, S. 20–21). Ausserdem kann eine korrekte interdisziplinäre Zusammenarbeit nur zwischen gleich starken und eigenständigen Personen bzw. Disziplinen stattfinden, da sonst bewertet, beauftragt oder angewiesen wird (Fegert & Schrappner, 2004, S. 23; Darius & Hellwig, 2004, S. 511; Wider, 2011, S. 21).
- **Klare Aufgaben- und Rollenteilung:** Im Idealfall bestehen für alle Mitarbeitenden spezifische Verantwortungsbereiche und Zuständigkeiten (Desole, 2017, S. 4; Ziegenhain et al., 2010, S. 49; Wider, 2011, S. 16). Dabei sollen die Kompetenzen der Mitarbeitenden so gut wie möglich in die Problemlösung integriert werden (Ziegenhain et al., 2010, S. 61).

- **Gemeinsame Ziele und Standards:** Die Mitarbeitenden sollen dieselben Intentionen und Erwartungen haben und gleiche Ziele anstreben (Desole, 2017, S. 4; Ziegenhain, et al., 2010, S. 61), um den Zusammenhalt der Gruppe zu fördern und die Wahrscheinlichkeit einer Zielerreichung zu erhöhen (Krüger & Niehaus, 2010b, S. 22; Wider, 2011, S. 16).
- **Qualitätssicherungsmassnahmen:** Massnahmen zur Qualitätssicherung sind gemäss Ziegenhain et al. (2010) für eine erfolgreiche interdisziplinäre Zusammenarbeit unerlässlich (S. 43). Während den Qualitätssicherungsmassnahmen wird die Zusammenarbeit evaluiert und missglückte Fälle werden nachbearbeitet (Ziegenhain et al., 2010, S. 49). Diesbezüglich gehen Ziegenhain et al. (2010) davon aus, dass sowohl aus Fehlern als auch aus positiven Erfahrungen gelernt werden kann (S. 49).
- **Konstante Zusammenstellung des Teams:** Eine konstante Zusammenstellung des Teams kann für die (interdisziplinäre) Zusammenarbeit von Vorteil sein (Wider, 2011, S. 22), da es bei Mitgliedern, die nur fallbezogen an Besprechungen teilnehmen, vorkommen kann, dass sie sich selbst nicht als vollwertige Mitglieder sehen und somit ihr Beitrag weniger Qualität aufweist (Krüger & Niehaus, 2010a, S. 178–180; Wider, 2011, S. 22).
- **Gleichberechtigung unter den Disziplinen:** Damit keine Disziplin in den Vordergrund gestellt werden kann, werden alle Mitglieder als ‚Behördenmitglieder‘ (Krüger & Gomez, 2013, S. 4; Stalder, 2014, S. 10) bezeichnet. Bei der von Krüger und Gomez untersuchten KESB verzichtete man beispielsweise darauf, eine Leitprofession zu definieren. Damit sollen Statusunterschiede oder Machtverhältnisse vermieden werden (Krüger & Gomez, 2013, S. 4).
- **Personelle Fertigkeiten:** Behördenmitglieder sollen über individuelle Motivation und Verantwortung verfügen. Darüber hinaus sollen sie sich als Teil eines Teams verstehen und gerne mit Menschen arbeiten (Wider, 2013b, S. 93). Weitere personelle Anforderungen an die Behördenmitglieder werden in Kapitel 4.1.10 in der Auswertung der Daten aufgearbeitet.
- **Zeit und Raum für fallunabhängige Diskussionen:** Dies ist von grosser Bedeutung, um die Zusammenarbeit, die Arbeit an gemeinsamen Standards, die Arbeit an einer gemeinsamen Kultur oder die gemeinsame Policy zu entwickeln (Wider, 2013b, S. 94).
- **Checklisten, Abläufe, Musterbeschlüsse:** Alle Behördenmitglieder müssen unter Begriffen wie ‚Kindeswohl‘ oder ‚Schutzbedürftigkeit‘ dasselbe verstehen (Wider, 2013b, S. 96). Ausserdem muss geklärt werden, wie Fälle aufgeteilt werden oder wie interne Abläufe aussehen. Dabei können idealerweise gemeinsam verfasste Checklisten oder Muster helfen (S. 96).

- **Örtlicher und institutionalisierter Bezug:** Behördenmitglieder sollen sich bestenfalls regional vernetzen. Dementsprechend kennen sie ansässige Hausärzte, soziale/pädagogische/psychologische Fachstellen, Arbeitsintegrationsstellen, Schulen, Heime und Weiteres und wissen, wer gegebenenfalls in Abklärungen oder Massnahmen einbezogen werden kann (Hofer & Zingaro, 2010, S. 24–25).

2.4.4 Interdisziplinäre Zusammenarbeit und Soziale Arbeit

Auch für die Soziale Arbeit an sich birgt eine interdisziplinäre Zusammenarbeit Vorteile (Desole, 2017, S. 5). Diesbezüglich würde vor allem der Adressatenkreis profitieren, der die Fachleute der Sozialen Arbeit durch die interdisziplinäre Perspektivenerweiterung als hilfreicher und kompetenter erlebt (S. 5–6). Von den positiven Aspekten, die vom Adressatenkreis in die Gesellschaft übertragen werden, profitiert auch das dadurch gestärkte Mandat der Sozialen Arbeit (S. 5–6). Doch auch das Professionsverständnis wird durch die wiederholte und aktive Auseinandersetzung mit diversen Disziplinen geschliffen (S. 5–6). Zobrist (2009) ist gar der Ansicht, dass sich die Soziale Arbeit ohne die interdisziplinäre Sichtweise und die damit gewonnenen Vorteile nicht von der Hilfsprofession zur Profession hätte entwickeln können (S. 226–227).

Hofer und Zingaro (2010) empfinden solche Aussagen nicht als überraschend, da die Soziale Arbeit per Definition als interdisziplinäre Profession anzusehen sei (S. 24). Auch Zobrist (2009) sagt aus, dass die Soziale Arbeit, um gesellschaftliche sowie auch soziale Probleme zu definieren und zu bearbeiten, auf unterschiedliche Disziplinen wie die Medizin, die Psychologie, die Soziologie, die Rechtswissenschaften, die Ökonomie und die Ethik zurückgreifen muss (S. 226–227).

3. Empirische Untersuchung

Im empirischen Teil der vorliegenden Arbeit soll das methodische Vorgehen zur Sammlung und zur Auswertung des Forschungsmaterials dargestellt werden. Bevor die Dokumentation der einzelnen Schritte beginnt, erfolgt vorab eine Erläuterung des Forschungscharakters und der Gütekriterien.

In der Forschung wird zwischen quantitativen und qualitativen Verfahren unterschieden. Bei der quantitativen Forschung geht es darum, bestehende Hypothesen numerisch zu prüfen und methodische Instrumente zu standardisieren, während für die qualitative Sozialforschung, die in der vorliegenden Arbeit Anwendung findet, die Offenheit in Bezug auf das Forschungsfeld kennzeichnend ist. Mit dieser offenen Vorgehensweise können Hypothesen und Theorien am Einzelfall überprüft oder neu entwickelt werden. Sowohl zur Datenerhebung als auch zur Datenauswertung werden keine standardisierten Instrumente verwendet. Eine genaue Dokumentation und Nachvollziehbarkeit des Verfahrens ist dadurch aber zwingend erforderlich (Rosenthal, 2015, S.13–14).

Mayring (2016, S. 144–148) leitet sechs allgemeingültige Gütekriterien ab, die für die Nachvollziehbarkeit und die Gültigkeit einer Forschungsarbeit erfüllt sein müssen:

1. Da der Forschungsgegenstand in der qualitativen Forschung sehr spezifisch ist, erfordert das Vorgehen eine massgeschneiderte Entwicklung der Erhebungsinstrumente. Sowohl für die Datenerhebung als auch für die Auswertung müssen die einzelnen Schritte und die dabei benutzten Instrumente genau dokumentiert werden. Für Aussenstehende soll nachvollziehbar sein, warum sie Anwendung finden und wie dabei vorgegangen wurde (S. 144 – 145). Deshalb werden die einzelnen Schritte in den nachfolgenden Unterkapiteln dokumentiert.
2. Weiter bedarf es einer „argumentativen Interpretationsabsicherung“. Deutungen und Aussagen müssen folglich soweit begründet werden, dass diese mit dem theoretischen Vorverständnis in Zusammenhang stehen und stimmig sind. Von Bedeutung ist bei diesem Kriterium ebenfalls, nach alternativen Deutungen zu suchen (S. 145). Sowohl bei der Datenerhebung als auch bei der Datenauswertung wird in der vorliegenden Arbeit auf das im Theorieteil erworbene Vorverständnis zurückgegriffen. Rechnung getragen wird diesem Kriterium auch bei der Diskussion der Ergebnisse.
3. Die Analyse des Datenmaterials soll regelgeleitet und systematisch erfolgen (S. 145–146). Die Auswertung des Datenmaterials erfolgt daher nach einem klaren Ablaufschema in einzelnen Schritten. Dabei orientieren sich die Verfasserinnen an Vorgehensweisen, die in der Forschung mehrfach angewandt und erprobt wurden.

4. Als viertes Gütekriterium wird die Nähe zum Gegenstand aufgeführt. Diesbezüglich soll in der Alltagswelt des Forschungsgegenstandes angeknüpft werden (Mayring, 2016, S. 146). Die Datenerhebung erfolgt durch Interviews mit Personen, die in den Praxisalltag des untersuchten Forschungsgegenstandes eingebunden sind. Folglich ist dieses Kriterium erfüllt.
5. Weiter sollen die Ergebnisse, die aus den interpretierten Daten abgeleitet werden, mit den betroffenen Personen validiert werden (S. 147). Aufgrund fehlender Zeit für einen entsprechenden Austausch mit den befragten Personen wird dieses Vorhaben erst umgesetzt werden, wenn die schriftliche Arbeit bereits zur Begutachtung eingereicht wurde.
6. Als letztes Gütekriterium führt Mayring die Triangulation auf. Die Qualität der Forschung soll verbessert werden, indem verschiedene Ebenen der Analyse durchlaufen werden. Unterschiedliche Datenquellen, Methoden oder Theorieansätze sollen dafür herangezogen und verglichen werden (S. 147–148). In der vorliegenden Arbeit werden in der Diskussion der Ergebnisse verschiedene Bezüge miteinander verglichen.

3.1. Forschungsmethode

Nachfolgend werden die verwendeten Forschungsmethoden sowie die Auswahl des Samplings und des Feldzugangs vorgestellt, wobei vorab der Bezug zum theoretischen Vorwissen hergestellt wird.

Aufschluss über die Organisationsstruktur der Friedensgerichte findet sich im theoretischen Teil. Es zeigt sich, dass die Abklärungen in den Friedensgerichten grundsätzlich durch Personen mit juristischem Fachwissen ausgeführt werden. Die weiteren Fachdisziplinen, die im Sinne der Interdisziplinarität gemäss den Empfehlungen der VBK (Kap. 2.1.4) in der Behörde vertreten sein sollen, finden sich ausschliesslich unter den Beisitzenden. Klare Erkenntnisse, wie genau die Zusammenarbeit unter den verschiedenen Disziplinen erfolgt, ergeben sich daraus nicht.

Die Verfasserinnen möchten untersuchen, ob das vorliegende Organisationsmodell der Friedensgerichte im Kanton Freiburg eine gelingende interdisziplinäre Zusammenarbeit zulässt. Wie im theoretischen Teil ausgeführt wurde, geht es dabei um die Zusammenarbeit verschiedener Fachdisziplinen an einer Problemstellung. Damit die interdisziplinäre Zusammenarbeit als gelingend betrachtet werden kann, müssen bestimmte Bedingungen erfüllt sein. Sowohl für die Datenerhebung als auch für die Datenanalyse werden die Verfasserinnen einen Zusammenhang mit dem theoretischen Vorverständnis herstellen und sich weitgehend an den Bedingungen gelingender interdisziplinärer Zusammenarbeit

orientieren (Kap. 2.4.5). Zur besseren Übersicht und als Orientierung von der Entwicklung den Instrumenten zur Datenerhebung über die Datenauswertung bis hin zur Darstellung der Ergebnisse wird deshalb bereits hier die nachfolgende Tabelle erstellt und dargestellt:

Tabelle 2

Faktoren für eine gelingende interdisziplinäre Zusammenarbeit. Eigene Darstellung auf der Basis der Bedingungen für gelingende interdisziplinäre Zusammenarbeit (Kap. 2.4.5).

Bedingungsfaktor	Unterkategorien der Bedingungsfaktoren
1.1	Erkenntnis, dass <ul style="list-style-type: none"> - andere Disziplinen über Wissen und Kompetenzen verfügen, die die eigene nicht mitbringt - mehrere Perspektiven einen Mehrwert für eine optimale Problemlösung beitragen - eine Disziplin allein die komplexe Problemstellung nicht beurteilen und zu einer optimalen Lösung beitragen kann - ein Austausch auf gleicher Ebene stattfinden soll, weil ansonsten Machtdynamiken entstehen können
Gegenseitige Akzeptanz und Anerkennung	
1.2	Erkenntnis, dass <ul style="list-style-type: none"> - verschiedene Disziplinen eine unterschiedliche Sprache sowohl in der Beschreibung als auch der Methodik anwenden - gegenseitige Erklärungen diesbezüglich notwendig sind, damit andere diese verstehen
Entwicklung gemeinsamer Arbeitsweise	
1.3	Die einzelnen Mitglieder sollen <ul style="list-style-type: none"> - über gewinnbringendes Fachwissen in der eigenen Disziplin verfügen - ihre berufliche Identität sowie ihre speziellen Fähigkeiten kennen - Offenheit und Interesse für Wissen der anderen Professionen bekunden und sich ein entsprechendes Grundwissen aneignen
Fachliches Wissen	
1.4	Die Leitungsperson <ul style="list-style-type: none"> - verfügt über Wissen in Gruppenleitung - sorgt für gute Stimmung im Team - stellt sicher, dass alle Beteiligten gleichermassen zu Wort kommen
Offene und kompetente Führung	
1.5	Um den nötigen Austausch zu ermöglichen, bedarf es ausreichender Ressourcen, sowohl personell als auch zeitlich
Genügend Ressourcen	

1.6	Klare Kommunikation regelt,
Klare Aufgaben- und Rollenteilung	<ul style="list-style-type: none"> - wer für welche Aufgaben zuständig ist - wer für welche Entscheidungen kompetent ist - wer wann in welcher Rolle agiert - Checklisten und Abläufe dienen als Hilfsmittel
1.7	Erwartungen und eigene Werthaltungen lassen ein gemeinsam angestrebtes Ziel erkennen
Gemeinsame Ziele und Standards	
1.8	Gleichberechtigte Teilhabe an
Gleichberechtigung zwischen den Disziplinen	<ul style="list-style-type: none"> - Informationszugang - Austausch - Entscheidungsfindung <p>Es sollen keine Statusunterschiede verzeichnet werden</p>
1.9	Eine konstante Zusammensetzung gewährleistet, dass sich alle Beteiligten als gleichberechtigte Mitglieder eines Teams sehen und aktiv mitwirken.
Konstante Zusammensetzung des Teams	
1.10	Einzelne Mitglieder sollen
Personelle Fertigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - motiviert sein, im Sinne der gemeinsamen Zielerreichung mitzuwirken - sich als Teil des Teams, Teil eines Ganzen sehen - über gute Menschenkenntnis verfügen - die Zusammenarbeit mit anderen Menschen mögen
1.11	Es wird Zeit benötigt, damit fallunabhängig
Zeit für fallunabhängige Diskussionen	<ul style="list-style-type: none"> - gemeinsame Standards, - gemeinsame Werthaltungen und - Abläufe <p>verfestigt und weiterentwickelt werden können.</p>
1.12	Die Mitglieder sollen regional vernetzt sein und sowohl
Örtlicher und institutioneller Bezug	<ul style="list-style-type: none"> - über Wissen der ansässigen Institutionen und Hilfemassnahmen verfügen, welches im Kindes- und Erwachsenenschutz einbezogen werden kann, als auch - Kontakte zu ansässigen Institutionen knüpfen und pflegen
1.13	- Evaluationen der interdisziplinären Zusammenarbeit auf Metaebene
Qualitätssicherungsmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexion der Fallbearbeitung - Missglückte Fälle als Lernbeispiele

3.1.1 Leitfadengestütztes Experteninterview

Interviews werden in der qualitativen Forschung häufig zur Ergründung von subjektiven Sichtweisen und Alltagswissen verwendet, wobei in der Fachliteratur eine verwirrende Anzahl von Interviewvarianten und -bezeichnungen zu finden ist (Helfferich, 2011, S. 35–37). Das Interesse richtet sich beim Interview auf den gewünschten Erkenntnisgewinn, der je nach Untersuchungsgegenstand mehr oder weniger Struktur im Interview verlangt (Bogner & Menz, 2005, S. 34; Helfferich, 2011, S. 37–44).

Ein Experteninterview wird häufig als Instrument zur Erhebung soziologischer Perspektiven verwendet. Mit den gewonnenen Informationen wird die soziale Realität aufgrund von Interpretationen von Handlungen rekonstruiert (Bogner & Menz, 2005, S. 33–36). Bogner und Menz unterscheiden drei Typen von Experteninterviews: das explorative, das systematisierende und das theoriegenerierende (S. 37).

In der vorliegenden Arbeit werden die ersten beiden Formen als hilfreich erachtet. Beim explorativen Experteninterview sind die Expertinnen und Experten Teil eines Handlungsfeldes und damit Träger von Kontextwissen. Sie werden möglichst offen interviewt. Ein Leitfaden als Strukturierungshilfe ist sinnvoll, um den Schwerpunkt auf der Thematik und dem Forschungsinteresse zu halten (S. 36–37). Im systematisierenden Experteninterview geht es um die Teilhabe an kommunizierbarem Handlungs- und Erfahrungswissen. Die Informationsgewinnung soll einer Systematik folgen. Die Expertinnen und Experten klären aus ihrer Sicht der Dinge über ‚objektive‘ Tatbestände und Sachverhalte auf. Sie verfügen über Wissen, das den Forschenden anderweitig nicht zugänglich ist. In diesem Zusammenhang ist der ausdifferenzierte Leitfaden unumgänglich (S. 37–38).

Die zur Verfügung stehenden objektiven Daten sowie die Informationen aus dem Justizbericht 2018 vermitteln bisher einen eher oberflächlichen Einblick in die Praxis der interdisziplinären Zusammenarbeit in den Friedensgerichten des Kantons Freiburg. Mit der Durchführung von Interviews in mindestens einem der Gerichte soll eine detailliertere Analyse ermöglicht werden. Zur Exploration und zur Sammlung entsprechender Daten wird eine Befragung der Personen, die in der Fachbehörde zusammenarbeiten, durchgeführt. Diese werden zu ‚Expertinnen‘ und ‚Experten‘. Sie verfügen nicht nur über fachliches Wissen in Bezug auf den Kindes- und Erwachsenenschutz, sondern zusätzlich über subjektives, kommunizierbares Wissen im Hinblick auf die Organisationsstruktur, Interaktionsprozesse sowie eigenen Haltungen und Sichtweisen (Bogner & Menz, 2005, S. 39–47). Diesbezüglich zeigt sich ein Leitfaden als geeignetes strukturierendes Hilfsmittel. Mit diesem wird eine Struktur sowohl für die Interviews als auch für die anschließende Analyse gewährleistet. Die Aussagen der verschiedenen Akteurinnen und Akteure zu einzelnen Themenbereichen werden dadurch vergleichbar.

Mehrfach genannte Informationen zur selben Thematik können als belegt erachtet werden. Zudem wird mittels des Leitfadens der Fokus auf der Thematik gehalten.

3.1.2 Sampling und Feldzugang

Der Zugang zum Forschungsfeld erwies sich als komplex. Die meisten Friedensgerichte stehen unter hoher Arbeitsbelastung, weshalb zeitliche Ressourcen für Interviews knapp oder nicht vorhanden sind. Die drei deutschsprachigen Friedensgerichte wurden schriftlich angefragt und zudem persönlich durch die im Kanton verwurzelte Verfasserin kontaktiert. Letzteres erwies sich als hilfreich, da bestehende Beziehungen genutzt werden konnten. Schlussendlich führten die vom Bundesrat angeordneten Sicherheitsmassnahmen der Corona-Epidemie sowohl für die Friedensgerichte als auch für die Verfasserinnen zu Einschränkungen der persönlichen Kontakte. Die Friedensgerichte waren mit zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert, um den Betriebsalltag den Sicherheitsvorschriften anzupassen, was einen deutlichen Mehraufwand bedeutete. Ein Friedensgericht willigte in Interviews per Telefon und Videokonferenz ein, die anderen beiden waren dazu nicht bereit. Folgendes Sampling an Informationsmaterial stand für die Analyse zur Verfügung:

➤ Fünf Experteninterviews

Es wurden insgesamt fünf Experteninterviews geführt. Bei den ausgewählten Personen handelt es sich um Mitarbeitende aus je einem Verwaltungsbereich des betreffenden Friedensgerichtes sowie um zwei Beisitzende. Die Namen der befragten Personen wurden in den transkribierten Interviews anonymisiert und verändert. Die abgeänderten Namen werden in der Datenauswertung und Darstellung der Ergebnisse mit dem ersten Buchstaben des Namens verwendet.

Tabelle 3

Funktionen und fachliche Qualifikationen der befragten Personen. Eigene Darstellung.

Interview	Funktion	Fachliche Qualifikationen
B 1	Beisitzerin	Sozialarbeiterin, langjährige Mitarbeiterin beim Jugendamt
B 2	Beisitzerin	Klinische Psychologin, Erfahrung in Krisenintervention, Kinderpsychologie
B 3	Gerichtsschreiber	Jurist, Erwachsenenbildner
B 4	Friedensrichterin	Berufsrichterin
B 5	Sekretärin	Kaufmännische Angestellte, arbeitet seit 2008 beim Friedensgericht

Die aus den Interviews gewonnenen Informationen ermöglichen einen vertieften Einblick in die Abläufe, die Rollen, die Positionen, das vorhandene Fachwissen und die institutionellen Strukturen im Friedensgericht. Die Schilderungen der einzelnen Akteure geben Aufschluss in Bezug auf die interdisziplinäre Interaktion und Teilhabe sowie im Hinblick auf ihr Professionsverständnis. Die Wahl von Interviewpartnerinnen und -partnern aus allen im Friedensgericht vertretenen Bereichen gewährleistet den Einbezug der jeweiligen Sichtweisen. Dadurch ist ein Vergleich von Aussagen möglich, anhand dessen kontrolliert werden kann, ob sich die Aussagen decken oder ob widersprüchliche Ansichten bestehen.

3.2. Datenerhebung

Nachfolgend wird der Prozess der Datenerhebung von der Entwicklung der Interviewleitfäden, welche je nach Funktion und Verwaltungsbereich der interviewten Person leicht angepasst wurden, über die Durchführung der Interviews bis hin zur Aufbereitung mittels Transkription beschrieben.

3.2.1 Entwicklung der Interviewleitfäden

Der Leitfaden soll einerseits gewährleisten, dass in den für die Forschungsfrage relevanten Themenbereichen Informationsmaterial gezielt generiert werden kann. Andererseits soll bei mehreren Befragungen mit Leitfäden, welche gleich oder sehr ähnlich aufgebaut sind, eine gewisse Struktur im Informationsmaterial erreicht werden. Dies wird die Analyse des Materials erleichtern (Helfferich, 2011, S. 179–180).

Ein Leitfaden soll nicht mit Fragen überladen sein und maximal vier bis fünf Leitfragen enthalten. Die Leitfragen werden offen formuliert und geben der interviewten Person die Möglichkeit, die Situation aus ihrer Sicht zu schildern (Helfferich, 2011, S. 179–181). Die entsprechende Checkliste und weitere konkrete Fragen dienen der Interviewerin bzw. Dem Interviewer als Stütze, um die für die Forschungsthematik relevanten Themenbereiche zu Genüge und mit der nötigen Immanenz zu explorieren und entsprechendes Datenmaterial zu generieren. Ein weiteres Element, um den Gesprächsverlauf bei Bedarf zu lenken, bilden die Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen (Helfferich, 2011, S. 185–187).

Zur Ausgestaltung der Leitfäden wird die Strukturierung von Helfferich als Orientierungshilfe herangezogen (S. 186). Des Weiteren wird in die Leitfäden ein ‚Warm-up‘ eingefügt. Die Beteiligten werden zuerst nach der Dauer ihrer Tätigkeit beim Gericht gefragt, ehe erhoben wird, welche Qualifikationen für ihre Funktion als bedeutsam erachtet werden.

Als Grundlage für die Leitfäden und die Fragen dienen die Faktoren, die als Bedingung für eine gelingende interdisziplinäre Zusammenarbeit erachtet werden (Tabelle 2). Von Interesse ist erstens, wie das Behördenpräsidium und die Beisitzenden die Informationen zu den einzelnen Fällen erhalten und ab welchem Zeitpunkt des Abklärungs- und

Entscheidungsprozesses sie ihre Beiträge leisten oder in den Prozess einbezogen werden (strukturell-organisatorische Ebene). Zweitens sollen Hinweise auf die Gelingens-Faktoren der Interaktionsebene generiert werden. Beispielsweise wird erhoben, ob die beteiligten Personen mit ihrem Fachwissen gleichberechtigt an Besprechungen und Entscheidungsfindungen teilhaben können. Drittens soll die individuelle Ebene beispielsweise in Bezug auf das Professionsverständnis und Haltungsfragen ergründet werden. Die Leitfäden wurden entsprechend diesen Grundlagen erarbeitet.

In Anbetracht der unterschiedlichen Funktionen der Befragten wurden verschiedene Fragebogen erarbeitet: einer für die Friedensrichterin (Anhang A), einer für den Gerichtsschreiber (Anhang B), einer für die beiden Beisitzenden (Anhang C) sowie einer für die Sekretärin (Anhang D).

3.2.2 Durchführung der Interviews

Es wurden insgesamt fünf Interviews mit Personen geführt, die für dieselbe Behörde tätig sind: je eines mit einer Friedensrichterin, einem Chefgerichtsschreiber, einer Chefsekretärin sowie zwei Beisitzenden. Die Interviews wurden in Schweizer Dialekt geführt (Berndeutsch oder Seislerdeutsch¹³). Aufgrund der Corona-Sicherheitsbestimmungen des Bundesrates fanden diese mittels Telefongesprächs oder per WhatsApp-Videokonferenz statt.

3.2.3 Datenaufbereitung

Gespräche können für die Auswertung vollständig oder selektiv transkribiert werden. Nohl empfiehlt für das leitfadengestützte Interview die selektive Methode, die sich auf das Transkribieren von für die Bearbeitung der Fragestellung relevanten Interviewabschnitten beschränkt. Dabei wird das Interview angehört und einzelne Textstellen nach Themenbezug gekennzeichnet und für die Transkription ausgewählt (Nohl, 2017, S. 49–75). Diese Vorgehensweise erschien den Verfasserinnen zwar aufgrund des möglichen Zeitgewinns sinnvoll, doch fürchteten sie, wegen fehlender Erfahrung und Übung mit qualitativen Datenaufbereitungen und -analysen bei diesem Vorgehen möglicherweise entscheidende Aspekte zu übersehen. Die Interviews wurden daher vollständig transkribiert.

¹³ Ein Dialekt, welcher im Sensebezirk des Kantons Freiburg gesprochen wird.

Die Transkription erfolgte in Anlehnung an die Transkriptionsregeln von Kuckartz (2018, S. 167–168, Abb. 27):

1. Es wird wörtlich transkribiert, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend. Vorhandene Dialekte werden nicht mit transkribiert, sondern möglichst genau in Hochdeutsch übersetzt.
2. Sprache und Interpunktion werden leicht geglättet, d. h. an das Schriftdeutsch angenähert. Zum Beispiel wird aus „Er hatte noch so'n Buch genannt“ → „Er hatte noch so ein Buch genannt“. Die Satzform, bestimmte und unbestimmte Artikel etc. werden auch dann beibehalten, wenn sie Fehler enthalten.
3. Deutliche, längere Pausen werden durch in Klammern gesetzte Auslassungspunkte (...) markiert. Entsprechend der Länge der Pause in Sekunden werden ein, zwei oder drei Punkte gesetzt, bei längeren Pausen wird eine Zahl entsprechend der Dauer in Sekunden angegeben.
4. Besonders betonte Begriffe werden durch Unterstreichungen gekennzeichnet.
5. Sehr lautes Sprechen wird durch Schreiben in Großschrift kenntlich gemacht.
6. Zustimmungende bzw. bestätigende Lautäußerungen der Interviewer (mhm, aha etc.) werden nicht mit transkribiert, sofern sie den Redefluss der befragten Person nicht unterbrechen.
7. Einwürfe der jeweils anderen Person werden in Klammern gesetzt.
8. Lautäußerungen der befragten Person, die die Aussage unterstützen oder verdeutlichen (etwa Lachen oder Seufzen), werden in Klammern notiert.
9. Absätze der interviewenden Person werden durch ein „I.“, die der befragten Person(en) durch ein eindeutiges Kürzel, z. B. „B4.“, gekennzeichnet.
10. Jeder Sprechbeitrag wird als eigener Absatz transkribiert. Sprecherwechsel wird durch zweimaliges Drücken der Enter-Taste, also einer Leerzeile zwischen den Sprechern deutlich gemacht, um so die Lesbarkeit zu erhöhen.
11. Störungen werden unter Angabe der Ursache in Klammern notiert, z. B. (Handy klingelt).
12. Nonverbale Aktivitäten und Äußerungen der befragten wie auch der interviewenden Person werden in Doppelklammern notiert, z. B. ((lacht)), ((stöhnt)) und Ähnliches.
13. Unverständliche Wörter werden durch (unv.) kenntlich gemacht
14. Alle Angaben, die einen Rückschluss auf eine befragte Person erlauben, werden anonymisiert.

Abbildung 10: Transkriptionsregeln für die computergestützte Auswertung

Quelle: Kuckartz, 2018, S. 167-168

3.3. Datenauswertung

Nach der Transkription stehen die Interviewtexte sowie das Textmaterial zur Analyse bereit. In der Sozialforschung ist eine Vielzahl von Techniken und Methoden in der qualitativen Inhaltsanalyse angesiedelt (Kuckartz, 2018, S. 48). Zentrales Merkmal der qualitativen Inhaltsanalyse sind die Auswertungsprozesse, die in Form einer Strukturierung des Informationsmaterials in Fälle und Kategorien vorgenommen wird (S. 49). In der vorliegenden Arbeit handelt es sich bei den Fällen grundsätzlich um die interviewten Personen. Die zweite Dimension wird durch die Kategorien gebildet, die in diesem Fall auf den Bedingungen gelingender interdisziplinärer Zusammenarbeit basieren.

Die Wahl der Methode für die Kategorienbildung hängt mit der Fragestellung und dem damit verbundenen Erkenntnisgewinn zusammen (Kuckartz, 2018, S. 51; 63). Kategorien können entweder über einen Prozess der Verallgemeinerung anhand des Informationsmaterials gebildet werden, ohne dabei einen Bezug zu Theorien oder Hypothesen herzustellen, oder sie

können induktiv und deduktiv gebildet werden, indem sie auf bereits vorhandene Kategorien oder Systematisierungen aus Theorien, Hypothesen oder Interviewleitfäden Bezug nehmen (Kuckartz, 2018, S. 63–74). Für die qualitative Analyse wird hier die evaluative qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018, Kap. 6) ausgewählt, da diese ein deduktiv-induktives Verfahren darstellt. Die Kategorien, die bereits anhand der Bedingungen für eine gelingende interdisziplinäre Zusammenarbeit entwickelt wurden, können im Sinne der deduktiven Analyse verwendet werden. Dabei wird der Prozess von Schritt zwei bis fünf für jede Kategorie jeweils einzeln durchlaufen (Kuckartz, 2018, S. 124–125).

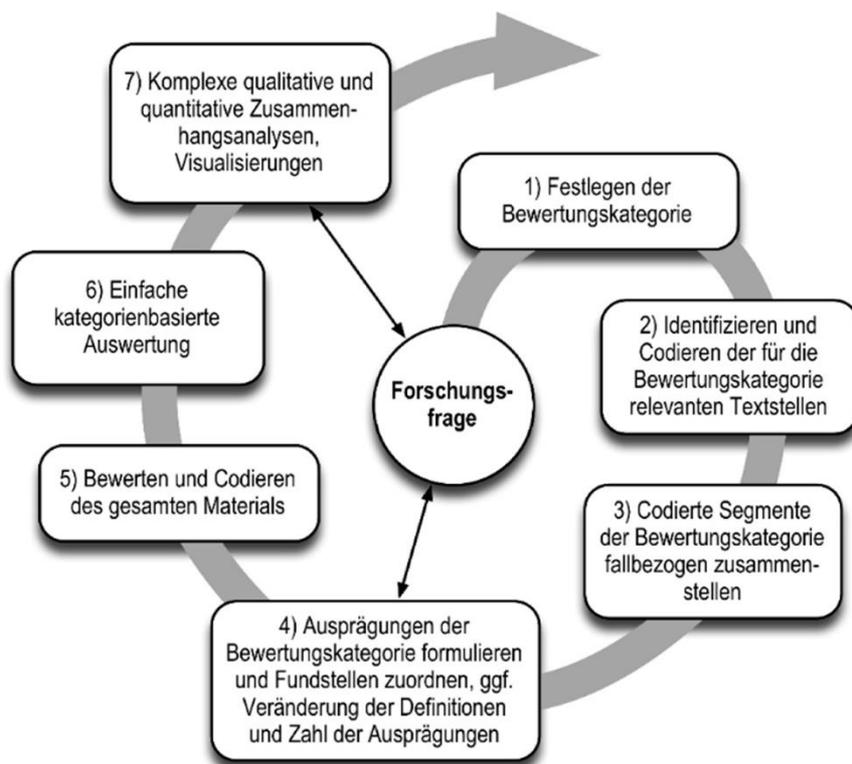


Abbildung 11: Ablaufschema einer evaluativen qualitativen Inhaltsanalyse

Quelle: Kuckartz, 2018, S. 125

Die inhaltlich-strukturierende Inhaltsanalyse beinhaltet sieben Schritte (Abb. 10).

Schritt 1: Es wird eine Kategorie festgelegt, gemäss der im Interview nach Textstellen gesucht werden soll. In der vorliegenden Arbeit sind diese bereits in Tabelle 2 festgelegt. Zuerst wurde Faktor 1.1 ausgewählt.

Schritt 2: Im Interviewtext werden die, für die ausgewählte Kategorie relevanten Stellen markiert. Das heisst beispielsweise in Interview Nr. 1 wird nach Faktoren der Kategorie 1 gesucht und diese werden markiert.

Schritt 3: Die in Phase 2 markierten Textstellen können fallbezogen in die Zeile des betreffenden Interviews in einer Tabelle eingetragen werden. Die Verfasserinnen erstellen zur besseren Darstellung untenstehend einen Tabellenausschnitt als Beispiel (Tabelle 4).

Schritt 4: Es wird entschieden, welche der zugeordneten Textstellen bezüglich der Kategorie die höchste Aussagekraft hat. Aussagen, die keine eindeutige Zuordnung erlauben, werden nicht klassifiziert, also verworfen. Zuletzt sollen nur noch die relevantesten Aussagen markiert bleiben.

Die Phasen eins bis vier werden für jede Kategorie und mit sämtlichen Interviews durchlaufen. In Schritt vier werden pro Interview die relevantesten Aussagen markiert und der jeweiligen Kategorie zugewiesen. Die Verfasserinnen haben diese direkt in die Ergebnisse in Kapitel vier eingetragen.

Nachdem sämtliche Kategorien der Bedingungen für eine interdisziplinäre Zusammenarbeit gemäss den Phasen eins bis vier analysiert wurden, fiel auf, dass einige Textstellen keiner der vorgegebenen Kategorien zugeordnet werden konnten, die jedoch entweder als relevant für die Beantwortung der Fragestellung eingestuft wurden oder anderweitige neue Informationen enthielten. Daher wurden neue Kategorien erstellt und unter Kapitel 4.2 aufgeführt.

Schritt 5: In diesem Schritt kann anhand der zugeordneten Aussagen eine Einschätzung bezüglich der Frage vorgenommen werden, wie die betreffende Person zum Thema der entsprechenden Kategorie Stellung bezieht. Die Tabelle der jeweiligen Kategorie kann um eine Spalte erweitert werden (s. Tabelle 4 "fallbezogene Zusammenfassung").

Schritt 6: In der weiteren Auswertung werden zentrale Erkenntnisse zur entsprechenden Kategorie zusammengefasst. Dies erfolgte in der vorliegenden Arbeit direkt mittels Darstellung der Ergebnisse zur jeweiligen Kategorie in Kapitel 4.

Schritt 7: Wie die obenstehende Tabelle zeigt, können mit diesem Verfahren im Anschluss an die Auswertung zusammenfassende Aussagen hergeleitet werden. Für die vorliegende Arbeit werden diese Erkenntnisse als hilfreich erachtet, um allgemeine Aussagen in Bezug auf das Gelingen der interdisziplinären Zusammenarbeit im vorliegenden Friedensgericht zu formulieren und diese mit den theoretischen Grundlagen sowie der Fragestellung zu vergleichen und verknüpfen.

Tabelle 4

Beispiel zur Veranschaulichung der Datenauswertung. Eigene Darstellung.

Person	Zeile	Kategorie 1 <i>Gegenseitige Akzeptanz und Anerkennung</i>	Fallbezogene Zusammenfassung (Phase 5)
B1	132 – 135	„Also da habe ich schon einiges gelernt.....und jetzt sehe ich auch die juristische Seite...“	B1 erwirbt von anderen Disziplinen neues Wissen. Gleichzeitig versteht sie jetzt auch die juristische Sichtweise. Sie erkennt damit, dass die verschiedenen Disziplinen über eigene Sicht- und Vorgehensweisen verfügen.
B2			
B3	253 – 255	„Und es ist nicht von der Hand zu weisen, dass ein Jurist bestimmte Dinge nicht so einordnen kann wie zum Beispiel eine Fachperson für Psychologie oder Sozialarbeit.“	B3 erkennt, dass die eigene Disziplin (Recht) andere Sichtweisen und Handlungsmaximen einbringt als die Disziplinen der Psychologie oder der Sozialarbeit.
B4	177 – 180	„Sie stellen halt einfach auch spannende Fragen. Gerade die Claudia, die vom Jugendamt ist, die überlegt anders als ich, weil sie ist Sozialarbeiterin und das ist wirklich noch spannend. Auch ich lerne jedes Mal wieder ganz viel dazu.“	B4 stellt fest, dass in anderen Disziplinen andere Methoden angewendet werden. Sie entwickelt dadurch ihr eigenes Wissen weiter.
B5			
Kategorienbezogene Zusammenfassung (Phase 7) ⇒			Drei der Befragten erkennen, dass jede Disziplin über eigene Handlungsmaximen und Perspektiven verfügen. Zwei stellen fest, dass sie ihr eigenes Wissen durch die Zusammenarbeit weiterentwickeln.

4. Darstellung der Ergebnisse

Um die Ergebnisse sinnvoll darzustellen, wurden die erarbeiteten Faktoren für eine gelingende interdisziplinäre Zusammenarbeit unterteilt und das empirische Datenmaterial in Tabellen (Kap. 3.3; Tabelle 2) eingefügt. Die Autorinnen haben sich darauf geeinigt, nicht mit allen Aussagen, sondern mit aussagekräftigen Beispielen zu arbeiten. Ausserdem wurden die Aussagen gekürzt aufgeführt, die vollständigen Aussagen der interviewten Personen finden sich in den transkribierten Interviews im Anhang.

In der Darstellung werden im ersten Teil die Ergebnisse zu den Faktoren gelingender interdisziplinärer Zusammenarbeit aufgeführt. In einem zweiten Teil werden jene Ergebnisse dargestellt, welche sich aus der Datenauswertung zusätzlich ergeben haben und für die Beantwortung der Fragestellung relevant sind.

4.1. Ergebnisse zu den Faktoren gelingender interdisziplinärer Zusammenarbeit

4.1.1 Gegenseitige Akzeptanz und Anerkennung

Es wird anerkannt, dass andere Disziplinen über Wissen und Kompetenzen verfügen, die die eigene Disziplin nicht mitbringt.

Alle Befragten haben mit grosser Anerkennung über das Wissen und die Kompetenzen der anderen Disziplinen gesprochen. Aus den Aussagen konnte geschlossen werden, dass das Expertenwissen der verschiedenen Disziplinen als hilfreich für die Arbeit beim Friedensgericht betrachtet wird. Dabei werden die Fächer Psychologie, Soziale Arbeit und Pädagogik als relevant im Hinblick auf die sozialen Aspekte benannt. Treuhänderisches Wissen wird bei Fragen in finanziellen Angelegenheiten oder für die Rechnungsprüfungen herangezogen. Es wurde mehrfach erwähnt, dass Fachpersonen aus anderen Disziplinen anders vorgehen als juristisch ausgebildete Personen. Auffallen würde dies vor allem in Anhörungen, wenn es darum geht, Fragen zur Situationsklärung zu stellen.

„Also es kommt wirklich auf die Person des Besitzers darauf an. Bestimmte haben diese Fachkompetenz, welche den interdisziplinären Austausch ermöglichen und die Qualität, die man sich wünscht, sei es weil sie psychologisch, pädagogisch oder sozialarbeiterisch tätig waren oder sind, und andere halt nicht.“ (B3: Z 218–221)

„Und es ist nicht von der Hand zu weisen, dass ein Jurist bestimmte Dinge nicht so einordnen kann, wie zum Beispiel eine Fachperson für Psychologie oder Sozialarbeit.“ (B3: Z 253–255)

„Sie stellen halt einfach auch spannende Fragen. Gerade die Claudia, die vom Jugendamt ist, die überlegt anders als ich, weil sie ist Sozialarbeiterin und das ist wirklich noch spannend. Auch ich lerne jedes Mal wieder ganz viel dazu.“ (B4: Z177–179)

„Und so spezifische Sachen, weisst, wenn es darum geht, so ein bisschen finanzielle Sachen, wo ich zum Teil zu wenig Wissen habe, wo ich noch extra Fragen stellen will im Vorfeld. Wende ich mich an meine Revisoren, weil die einfach die Spezialisten sind in dem. Und dann stelle ihnen bereits meine Fragen und sage: ‚Könntet ihr bitte einmal die Schätzung von dem Haus anschauen? Habt ihr das Gefühl, dass dies verhält oder nicht oder seht ihr irgendwie den Jahresbericht von diesem Mandantsträger. Stimmt wohl die Rechnung, hat er sich zu viel ausbezahlt?‘“ (B4: Z 98–104)

Es wird anerkannt, dass mehrere Perspektiven einen Mehrwert im Hinblick auf eine optimale Problemlösung generieren.

Mithilfe der Interviewaussagen wurde klar, dass die Mehrperspektivität von Friedensrichterinnen und Friedensrichtern, Gerichtsschreiberinnen und Gerichtsschreibern sowie auch von den Beisitzenden als Mehrwert für den Lösungsprozess erachtet wird. Die leitende Friedensrichterin erwähnte in diesem Zusammenhang, dass sie sich mit den Beisitzenden, einer ehemaligen Sozialarbeiterin und einer Psychologin, einen eigenen Abklärungsdienst geschaffen hat. Diesen nutzt sie bei der Abklärung und der Beurteilung komplexer Situationen.

„Wir haben Beisitzende, welche wirklich ein sehr grosser Mehrwert mitbringen, also wir haben eine ehemalige Sozialarbeiterin oder ehemalige Beiständin vom Jugendamt, welche bei uns tätig sind, da hat man natürlich schon nicht nur die juristische, sondern auch die soziale Perspektive.“ (B3: Z 204–207)

„Aber ich finde im Grunde, dass die Friedensrichter, die wir jetzt haben, auch wirklich einen sehr grossen, äh, (...), ein sehr grosses Bedürfnis haben, so viel Kompetenzen und so viel zusätzliches Wissen wie möglich zu nutzen.“ (B2: Z 138–140)

„Wir versuchen, so viele wie möglich zusätzliche Informationen hineinzubekommen.“ (B2: Z 171–172)

Es wird anerkannt, dass eine Disziplin allein die komplexe Problemstellung nicht beurteilen und zu einer optimalen Lösung beitragen kann.

Basierend auf den Aussagen aus den Interviews kann diesbezüglich festgehalten werden, dass sich alle befragten Personen einig sind, dass für die Bearbeitung komplexer Probleme mehrere Blickwinkel und Ansichten benötigt werden. Gerade in einem Arbeitsfeld, bei dem in die Lebenssituationen von Menschen eingegriffen werden müsse, sei es wichtig, dass man verschiedene Fähigkeiten mitbringt und dass individuelle, aussergewöhnliche und kreative Lösungen gefunden würden.

Die Abklärungen werden hauptsächlich von Personen mit Expertenwissen im Bereich Recht, namentlich der Gerichtsschreiberei und den Friedensrichterinnen durchgeführt. Im jeweiligen Spruchkörper ist nicht gewährleistet, dass alle Disziplinen am Tag der Anhörung und bei der Entscheidungsfindung vertreten sind, deren Teilnahme für den spezifischen Fall sinnvoll wäre. In sehr komplexen Fällen, vorwiegend im Bereich Kinderschutz oder bei finanziellen Angelegenheiten, zieht die Friedensrichterin jedoch Personen hinzu, die über das notwendige Expertenwissen verfügen. Demzufolge wird der Spruchkörper bei anspruchsvollen Fällen mit Beisitzenden besetzt, die über spezifisches Fachwissen beispielsweise in Psychologie, Pflege oder Sozialer Arbeit verfügen. Alternativ werden Beisitzende mit dem benötigten Fachwissen im Abklärungsprozess hinzugezogen. Darüber hinaus greift das Friedensgericht im Abklärungsprozess bei Bedarf auch auf Expertenwissen von Drittstellen wie Ärzten, Schulen usw. zurück.

„Idealerweise ist es bestimmt so, dass das Beisitzerteam gemischt ist, sei es von den professionellen Fähigkeiten, vom professionellen Hintergrund, dass eine Mischung an Kompetenzen besteht. Also dass jeder wie so verschiedenes Wissen, verschiedene Kompetenzen einbringt. Und dann auf der persönlichen Ebene geht es sicher darum, dass man einmal einerseits was die Menschen angeht, da man ja mithilft, Entscheide für ihr Leben zu fällen, dass man vernünftig zu hören kann, dass man aber auch den Mut hat, Fragen zu stellen...“ (B2: Z 20-26)

“...aussergewöhnliche Situationen erfordern aussergewöhnliche, ehm, Lösungen.“ (B4: Z 19-20)

„Ich denke, der Auftrag, den wir im Kindes- und Erwachsenenschutz haben, der ist ohne interdisziplinäre Zusammenarbeit gar nicht auszuführen.“ (B2: Z 157–158)

„Aber es ist nicht anders denkbar in solchen Situationen, als dass die verschiedenen Blickwinkel berücksichtigt werden.“ (B2: Z 180–181)

„Aber je nach Beisitzer haben sie nicht zwingend eine Fachkompetenz, und dann ist die interdisziplinäre Zusammenarbeit natürlich nicht gewährleistet.“ (B3: Z 212–214)

„Im Gegensatz zu einer Berner-KESB haben wir nicht Sozialarbeiter oder Psychologen im Haus, also das wäre natürlich ein Vorteil, wenn wir effektiv Behördenmitglieder hätten, welche da arbeiten, welche man mit einem Fall belangen könnte. Ein grosser Nachteil ist natürlich, dass diese Sachverhaltsabklärungen, wo bei anderen KESB von der Sozialarbeit oder Psychologen vorgenommen werden, bei uns durch Juristen vorgenommen werden.“ (B3: Z 243–249)

„...für uns ist ja auch wichtig, dass wir Beisitzende haben aus dem Fachgebiet Gesundheit.“ (B5: Z 183–184)

„Dass dort eine Person dabei ist, die etwas versteht vom Ganzen, oder?“ (B5: Z 186–187)

„Dann beauftrage ich dann meistens die Gerichtsschreiberei, zum Beispiel noch bei einem Arzt nachzufragen wegen dem Kind oder ich rufe selber bei der Schule an.“ (B4: Z 66-68)

Es wird anerkannt, dass der Austausch auf Augenhöhe stattfindet, um die Entstehung von Machtdynamiken zu unterbinden.

Die Befragten sehen im gegenseitigen Austausch keine Machtdynamiken. Es zeigen sich jedoch Widersprüche bei den Aussagen. So wird beispielsweise ausgeführt, dass die Disziplin Recht höher gewichtet werde. Interessant waren dazu die Aussagen der beiden Beisitzenden. Während eine aussagte, dass sie das Gewicht der Friedensrichterin als grösser einschätzen würde, sagte die andere Beisitzende aus, dass der Entscheid zusammen getragen werde und aus diesem Grund keine Machtdynamiken bestünden.

In den Anhörungen sowie den Besprechungen zur Entscheidungsfindung, in denen das Dreiergremium der Spruchbehörde anwesend ist, lässt sich den Aussagen entnehmen, dass der Friedensrichterin die Sitzungsleitung zukommt. Dabei hängt es von der jeweiligen Friedensrichterin ab, wie die beiden Beisitzenden zu Wort kommen. Bezüglich der Besprechungen zur Entscheidungsfindung sowie des Entscheides bestätigen sämtliche Befragten, dass die Gewichtung der drei Stimmen gleich ist und der Mehrheitsentscheid zählt.

„Eigentlich können wir dann Fragen stellen und das ist ein bisschen unterschiedlich, da es sehr auf die Friedensrichterin ankommt, bei L. haben wir die Gelegenheit, zwischendrin Fragen zu stellen, bei A. ist es mehr ‚gerichtsmässig‘, also irgendwie strenger, dort können wir eigentlich erst am Schluss Fragen stellen.“ (B1: Z 82–86)

„Was ich vielleicht sagen muss, das Gewicht der jeweiligen Friedensrichterin ist schon grösser als unseres.“ (B1: Z 162–164)

„Aber ich finde eigentlich, wir bekommen Platz, ja.“ (B2: Z 151–152)

„Was auch klar ist, ist dass die Entscheide, die schlussendlich gefällt werden, zusammen getragen werden, das ist klar.“ (B2: Z 217–218)

„Das Dreiergremium entscheidet nach Anzahl Köpfen. Also die Mehrheit entscheidet.“ (B3: Z 316–317)

*„Und danach ist die Anhörung eigentlich so, ich bin federführend, also ich spreche zuerst, aber danach gebe ich **immer** den Beisitzern das Wort.“ (B4: Z 173–174)*

„...es ist sehr demokratisch. Wir sind zu dritt ja.“ (B4: Z 249)

Die interviewten Personen schreiben den Fachpersonen anderer Disziplinen einen Expertenstatus zu.

Die befragten Behördenmitglieder konnten die Expertenbereiche der anderen Personen benennen und erachteten deren Wissensbeiträge als wertvoll. Dem juristischen Wissen wird grundsätzlich ein höherer Expertenstatus zugeschrieben. Gleichzeitig wird der FriedensrichterIn die Verantwortung zugestanden.

„Man weiss ein bisschen voneinander, wer im entsprechenden Gebiet Experte ist.“ (B1: Z 157–158)

„Wenn wir auf Marsens¹⁴ gehen, um eine bestehende FU zu verlängern oder zu bestätigen, hat sie mehr Wissen als ich, ...“ (B1: Z 158–160)

„Und ich denke, die letzte Verantwortung hat dann immer noch die FriedensrichterIn.“ (B1: Z 185–186)

„Das, was klar ist, ist, dass der Schlusssentscheid ein juristischer Entscheid sein muss. Das ist klar.“ (B2: Z 145–146)

„Durch den Wechsel von der Behörde wurde da auch ganz klar, dass dieser juristische Aspekt Priorität hat.“ (B2: Z 150–151)

4.1.2 Entwicklung gemeinsamer Arbeitsweisen

Es wird erkannt, dass die verschiedenen Disziplinen eine andere Sprache sowohl in der Beschreibung als auch in der Methodik anwenden und diesbezüglich gegenseitige Erklärungen notwendig sind.

In den Aussagen zeichnet sich ab, dass die unterschiedlichen Vorgehensweisen der einzelnen Disziplinen erkannt werden. Wie die unten angeführten Aussagen zeigen, geben juristische Fachpersonen während einer Anhörung eher den rechtlichen Rahmen vor, während die Beisitzenden vermehrt die persönlichen Aspekte berücksichtigen.

„Faktisch ist es aber häufig auch so, dass auch bei der Beratung der Gerichtsschreiber und die FriedensrichterIn die rechtlichen Aspekte bringen und die Beisitzenden mehr die persönlichen Aspekte beibringen.“ (B3: Z 188–190)

„...wo nachher für sie mehr das Herz entscheidet, was ja auch gut ist.“ (B4: Z 230-231)

„...aber juristisch gesehen ist es einfach XYZ...“ (B4: Z 233)

¹⁴ RFS - Centre de soins hospitaliers/Psychiatrische Klinik in Marsens

„...und sie stellen halt einfach auch spannende Fragen. Gerade die C, die vom Jugendamt ist, die überlegt anders als ich, weil sie ist Sozialarbeiterin...“ (B4: Z 177–178)

Gemeinsame Diskussionen verschiedener Ansichten werden für eine gemeinsame Entscheidungsfindung als notwendig erachtet. Hier wird erneut auf Aussagen (B3) bezüglich der Akzeptanz und Anerkennung Bezug genommen, in denen erwähnt wurde, dass es von der Persönlichkeit und dem Hintergrund der beisitzenden Person abhängt, wie sehr sich die beisitzende Person in die Diskussionen einbringt. Demzufolge sollen Behördenmitglieder ihre eigenen Ansichten formulieren und entsprechend argumentieren können, müssen jedoch auch damit umgehen können, wenn der Entscheid schlussendlich in eine andere Richtung geht.

„Es ist wirklich eine Notwendigkeit, dass man dort wie seine Ansicht einbringen kann, dass man es argumentieren kann, aber dass man dann wie auch zurückstehen kann und einfach wissen, dass man eine gemeinsame Bewegung ist und nur so vorwärtskommt.“ (B2: Z 200–203)

„Und die Diskussionen, die entstehen, finde ich sehr spannend.“ (B4: Z 213)

„... , also das führt dann zum Teil wirklich zu langen Diskussionen, also 20 Minuten, halbe Stunde hat es auch schon gegeben. Wo wir das eben wirklich auseinandernehmen müssen.“ (B4: Z 241–243)

„Du hast jene Beisitzer, die sehr aktiv sind, die auch sehr viel hinterfragen, und du hast jene, die etwas weniger ‚Konter‘ geben.“ (B 4: Z 396–396)

4.1.3 Fachliches Wissen

Die einzelnen Mitglieder sollen über gewinnbringendes Fachwissen in der eigenen Disziplin verfügen.

Sowohl die Friedensrichterin als auch der Gerichtsschreiber verfügen über Expertenwissen im Bereich Recht, das sie in die verschiedenen Prozesse einbringen. Die beiden befragten Beisitzerinnen bringen Fachwissen aus den Bereichen Sozialarbeit (B1, Z 26–43) und Psychologie (B2, Z 58–64) ein. Weiter wurden namentlich Beisitzende aus der Pflege, womit Wissen in gewissen medizinischen Fragen beisteuern werden kann und aus dem Bereich der Finanzen genannt.

Die einzelnen Mitglieder sollen ihre berufliche Identität sowie ihre speziellen Fähigkeiten kennen.

Das Beispiel der Sozialarbeiterin (B1) zeigt, dass sie ihre berufliche Identität sowie die mit ihrer Disziplin in Verbindung stehenden Kompetenzen kennt und vertritt. Sie weiss, worin ihre Stärken liegen und weshalb sie dem Friedensgericht einen Mehrwert zuträgt. Gleich verhält es sich bei den anderen Behördenmitgliedern, also der Psychologin, dem Gerichtsschreiber, der Friedensrichterin sowie der Sekretärin. Mit der Aussage von B3 wird darüber hinaus deutlich, dass sich die Behördenmitglieder bewusst sind, welche Fertigkeiten ihre eigene Disziplin nicht mitbringt. Dies ist eine gute Ausgangslage für die interdisziplinäre Zusammenarbeit, da jeder weiss, in welchen Bereichen Hilfe von fachfremden Disziplinen benötigt wird und wo die eigene Disziplin das Expertenwissen beiträgt.

„Bei Kinder- und Jugendlichen-Angelegenheiten bin ich eher die, die mehr weiss oder mehr Erfahrungen hat.“ (B1: Z 160–161)

„Und es ist nicht von der Hand zu weisen, dass ein Jurist bestimmte Dinge nicht so einordnen kann, wie zum Beispiel eine Fachperson für Psychologie oder Sozialarbeit.“ (B3: Z 253–255)

„Es läuft einfach alles über das Sekretariat. Und dort ist halt einfach so ein bisschen wie die Zentrale wo du dann gegen links und rechts ‚verstreut‘. Also, so ein bisschen eine Drehscheibe sage ich einmal.“ (B5: Z 278–280)

Alle Befragten erwähnten Menschenkenntnisse und die Freude am Umgang mit Menschen als weitere Fähigkeiten, über die Mitglieder des Friedensgerichts oder des Spruchkörpers verfügen sollten. Nachfolgend ein Beispiel dazu:

„Viel wichtiger ist eigentlich die persönliche Eignung als Gerichtsschreiber an einem Friedensgericht respektive an einer KESB.“ (B3: Z 53–54)

Die einzelnen Mitglieder sollen Offenheit und Interesse für Wissen der anderen Professionen bekunden und sich ein Grundwissen aneignen.

Die Behördenmitglieder sagten alle aus, dass sie von der interdisziplinären Zusammenarbeit (von einer Beisitzenden als interdisziplinärer Austausch bezeichnet) profitieren können. Jedoch waren sich auch alle einig, dass die Interdisziplinarität im Friedensgericht noch ausbaufähig wäre. Das Interesse und die Offenheit in Bezug auf das Wissen der anderen Disziplinen sind bei allen vorhanden. Auch konnte Fachwissen einer anderen Disziplin bereits in die eigene Arbeitsweise eingebaut werden. Einzelne Mitglieder haben Aus- und Weiterbildungen in anderen Disziplinen absolviert oder bilden sich weiter.

„Also da habe ich schon einiges gelernt.....und jetzt sehe ich auch die juristische Seite ...“ (B1: Z 132–135)

„Sie stellen halt einfach auch spannende Fragen. Gerade die C, die vom Jugendamt ist, die überlegt anders als ich, weil sie ist Sozialarbeiterin und das ist wirklich noch spannend. Auch ich lerne jedes Mal wieder ganz viel dazu.“ (B4: Z 176–179)

„Ich habe neben Jurastudium den Erwachsenenbildner, also ich unterrichte.“ (B3: Z 289)

„Ja so haben wir alle, also nicht alle, aber viele versuchen halt, sich bei Möglichkeit interdisziplinär weiterzubilden.“ (B3: Z 294–295)

4.1.4 Offene und kompetente Führung

Die Leitungsperson verfügt über Wissen in Gruppenleitung.

Die Leitung der Behörde unterliegt jeweils für ein Jahr der gewählten Friedensrichterin oder dem gewählten Friedensrichter (Kap. 2.2.3.). Im Einzelfall übernimmt beim untersuchten Friedensgericht die Friedensrichterin die Leitung, der das Dossier zugeteilt wird (B3, B5). B4 ist sowohl in der Rolle als administrative Leiterin als auch in den Einzelfällen, also bei Gefährdungsmeldungen, fallführend. Ihre Aussagen zeigen deutlich, dass sie die Fäden in der Hand hat. Sie spricht beispielsweise von ihren Gerichtsschreibern und ihren Beisitzenden. Gerichtsschreibende werden von ihr mit der Abklärung und der Vorbereitung der Entscheide beauftragt (B3). Die Friedensrichterin leitet an den Sitzungstagen mit den eingeteilten Beisitzenden das Fallbriefing, die Anhörung und die Besprechung (B4). Den Friedensrichterinnen wird sowohl fachliche Kompetenz als auch Verantwortung zugeschrieben, ihnen wird Vertrauen entgegengebracht (B1).

„Und wir vertrauen eigentlich, wir hatten (leider muss ich es so sagen) zwei sehr kompetente Friedensrichterinnen.“ (B1: Z168–169)

„Ich finde, dass die Friedensrichterinnen, die ich bis jetzt erlebt habe, ..., dass die alle den Anspruch hatten, die Kompetenzen, welche wir mitbringen, maximal zu nutzen“ (B2: Z 133–136)

Die Leitungsperson sorgt für gute Stimmung im Team.

Diesbezüglich wurde sowohl von Seiten der Friedensrichterin wie auch von den Beisitzenden die gute Stimmung im Team erwähnt.

„Also das Gericht ist wirklich toll und überhaupt die ganze Atmosphäre ist super“ (B1: Z 322–323)

„Ich finde, mit den Ressourcen, die wir haben, machen wir wirklich das Beste. Wir sind auch immer à jour, es arbeiten alle sehr sehr viel. Da bin ich auch froh, ich habe ein super Team, also da reklamiert niemand, wenn er Überstunden machen muss. Es sind auch alle sehr kreativ in der Lösungsfindung, also, die Leute, die wir im Team haben, die passen und die harmonieren.“ (B4: Z 323–326)

Die Leitungsperson sorgt dafür, dass alle gleichermassen zu Wort kommen.

Die Beisitzenden geben an, von den Friedensrichterinnen Raum zu erhalten, um ihre Meinungen und Ansichten einzubringen. Wie bereits erwähnt wurde, hängt es von der Person sowie dem fachlichen Hintergrund ab, wie sehr sich ein Beisitzender in das Geschehen einbringen kann. Gemäss den Aussagen des Gerichtsschreibers wird es sehr begrüsst, wenn sich Beisitzende aktiv an der Diskussion beteiligen. Die Friedensrichterin betont, dass sie in den Sitzungen stets den Beisitzenden das Wort erteilt.

„Ich bin sehr begeistert vom Platz, den wir bekommen.“ (B2: Z 133)

„Aber ich finde eigentlich, wir bekommen Platz, ja.“ (B2: Z 151-152)

4.1.5 Genügend Ressourcen

Um den nötigen Austausch zu ermöglichen, bedarf es ausreichender personeller sowie zeitlicher Ressourcen.

Laut zwei Aussagen ist das Friedensgericht personell eher knapp besetzt. Die Folge davon ist, dass alle Angestellten viel arbeiten und Überstunden machen müssen. Eine Beisitzerin und die Friedensrichterin verwiesen auch auf die zunehmende Anzahl von Fällen. Die Betroffenen oder Dritte würden rascher beim Friedensgericht um Hilfe anfragen, als dies vor Jahren noch der Fall war. Wenn also mit derselben Stellenanzahl wie im Jahre 2008 gearbeitet wird, jedoch mehr Hilfsgesuche eingehen, wird ersichtlich, dass die Arbeitslast zunimmt.

Die Friedensrichterin erwähnt, dass die Friedensgerichte im Kinderschutz eigentlich das Kantonale Jugendamt mit der Abklärung beauftragen könnten. Wegen andauernder personeller Unterbesetzung und Überlastung des Amtes würde sie jedoch davon absehen. Dieser Hinweis auf ungenügende interne Ressourcen beim Jugendamt lässt erklären, warum das Friedensgericht Beisitzende mit dem Fachwissen Sozialarbeit und Psychologie sowie weiteren spezialisierten methodischen Kompetenzen für Abklärungen in komplexen Situationen im Kinderschutz bezieht.

Weiter zeigt sich, dass im Bereich Treuhand ebenfalls ein Mangel an Wissen unter Festangestellten im Friedensgericht vorliegt. Zumal für die Prüfungen von Rechnungsabschlüssen Beisitzende herangezogen werden müssen.

„Sie hätten gerne mehr Fachleute wie zum Beispiel ein Arzt oder so, aber der Lohn ist dermassen gering, dass natürlich solche Fachleute nicht kommen.“ (B1: Z 202–203)

„Also, dann meinen Sie, dass es vor allem mehr Personal und mehr finanzielle Mittel bräuchte?“ (I1: Z 265-266)

„Ja. Wie wahrscheinlich an vielen Orten.“ (B2: Z 268)

„Und ich mache die Abklärungen gern, (.) schon gern. Aber ich finde trotzdem, ich masse es mir nicht an, ich bin Jurist und nicht Sozialarbeiter. Ich persönlich würde es sehr, sehr begrüßen, ... Wenn wir hier einen Sozialarbeiter im Team hätten, der auch noch Abklärungen machen könnte, weil es ist einfach so, auch wenn wir Juristen, die vom Friedensgericht, wir sind alle sehr, nicht so klassische 0815-Juristen. Und trotzdem wir sind keine Sozialarbeiter. So einen Sozialarbeiter zur Unterstützung für Abklärungen würde ich super finden. Es gibt einfach noch einmal einen anderen Blickwinkel.“ (B4: Z 274–282)

„Genau, also beim Jugendamt ist es zum Beispiel so, dass wir sogar Abklärungen in Auftrag geben können. Aber das Jugendamt ist so überlastet, ich wage mich fast nicht, dieses zu viel zu brauchen.“ (B4: Z 340–342)

4.1.6 Klare Aufgaben- und Rollenteilung

Eine klare Kommunikation regelt, wer für welche Aufgaben zuständig ist.

Jede befragte Person konnte ihren Aufgabenbereich erläutern und beschreiben. Daraus lässt sich ableiten, dass Klarheit in Bezug auf die Frage herrscht, wer wofür zuständig ist. Beisitzende werden in Abklärungen eingesetzt, womit sie neue Rollen einnehmen. Da die Beisitzenden eine andere Rolle und Aufgabe im Spruchkörper einnehmen, liegt es im Interesse aller Beteiligten, diesbezüglich klare Abgrenzungen zu ziehen.

„Vermehrt machen die Friedensrichterinnen jetzt auch, sie versuchen, uns Beisitzer und Beisitzerinnen zusätzlich einzusetzen zum Beispiel für Abklärungen, das hat damit zu tun, dass wir, ähm, im Team von den Beisitzern verschiedene Kompetenzen haben, zum Teil können wir dann zusätzliche Abklärungen machen, logischerweise sind wir dann bei der Verhandlung und beim Entscheid nicht dabei, das ist klar.“ (B2: Z 113–118)

„Die Gerichtsschreiber bei den Friedensgerichten sind eigentlich der Abklärungsdienst bei den anderen KESB. Bei einer Berner KESB hat man die externen Abklärungsdienste, und beim Friedensgericht obliegt dies den Juristen respektive den Gerichtsschreiber.“ (B3: Z 93–99)

Eine klare Kommunikation regelt, wer für welche Entscheidungen kompetent ist.

Auf diesen Aspekt wurde bereits im Rahmen der vorigen Punkte eingegangen. Es ist sowohl im Praxisalltag des Friedensgerichts als auch während der Sitzungen des Spruchkörpers eindeutig geklärt, wer die Leitungsrolle innehat oder wer für welche Aufgaben zuständig ist. So wird die Entscheidung in einem Dreiergremium getroffen. In diesem Gremium hat jedes Behördenmitglied eine Stimme, die es für den Entscheid abgeben kann. Beisitzende erwähnen, dass das Gewicht der Meinung und der Einschätzung der Friedensrichterinnen etwas höher ausfällt. Der Friedensrichterin steht der Vorsitz von Gesetz wegen zu. Sie trägt die Verantwortung für die korrekte Einhaltung der Verfahrensgrundsätze sowie für die Verhältnismässigkeit eines Entscheides, der einen Eingriff in die Grundrechte der betroffenen Person bedeutet.

„...die letzte Verantwortung hat ja immer noch die Friedensrichterin.“ (B1: Z 185-186)

„In diesem Dreiergremium haben alle gleichviel Gewicht, aber der juristische Rahmen muss eingehalten werden und dafür ist natürlich auch die Friedensrichterin zuständig.“ (B2: Z 233–235)

Eine klare Kommunikation regelt, wer wann in welcher Rolle agiert. Checklisten und festgelegte Abläufe dienen als Hilfsmittel.

Zu dieser Thematik konnten keine Aussagen festgehalten werden. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass transparent kommuniziert wird, wer wann in welcher Rolle auftritt. Ob dazu noch Checklisten als Ergänzung bestehen, kann nicht beantwortet werden. Aufgrund der Ausführungen im Justizbericht wird angenommen, dass solche Hilfen bestehen.

4.1.7 Gemeinsame Ziele und Standards

Erwartungen und eigene Werthaltungen lassen ein gemeinsam angestrebtes Ziel erkennen.

Alle Befragten konnten das Ziel der Behörde benennen und waren sich bewusst, welche Arbeitsweise dies bedingt. Ausserdem konnten ähnliche Erwartungen, Werte und Ansprüche in den Antworten der Behördenmitglieder identifiziert werden. Alle Befragten betonten, dass es unerlässlich sei, dass gerne mit Menschen zusammengearbeitet wird und man sich bewusst ist, dass für verschiedene Probleme keine einheitliche Standardlösung besteht, sondern jedes Problem eine individuelle Lösung benötigt.

„Es ist vor allem der Rahmen, der juristisch verheben muss. Und das ermöglicht natürlich einiges und verschliesst anderes.“ (B2: Z 224-225)

„Das ist auch schon vorgekommen, eben gerade bei komplexen Sachen. Oder, wo nachher für sie mehr das Herz entscheidet, was ja auch gut ist. Und wo ich nachher sagen muss, ‚hört, ich kann

euch ein bisschen entgegenkommen, aber juristisch gesehen ist es einfach XYZ und wir müssen irgendwo trotzdem noch im Juristischen einen guten Entscheid treffen.“ (B4: Z 231–138)

4.1.8 Gleichberechtigung zwischen den Disziplinen

Eine gleichberechtigte Teilhabe an Informationszugang, Austausch und Entscheidungsfindung fördert die interdisziplinäre Zusammenarbeit.

Die Friedensrichterinnen bereiten mithilfe der Gerichtsschreiberei die Anhörungen vor. Die Beisitzenden erhalten rund eine Woche vor dem Termin der Anhörungen eine Traktandenliste. In einer halbstündigen Sitzung am Tag der Anhörungen erhalten sie von der Friedensrichterin detaillierte Informationen zum Fall. Handelt es sich um eine komplexe Angelegenheit, schickt die Friedensrichterin die von ihr verfassten Aktennotizen den Beisitzenden im Vorfeld zu. Die Beisitzenden erwähnten eine unterschiedliche Handhabung der Sitzungsabläufe durch die verschiedenen Friedensrichterinnen während der Anhörungen. Anlässlich der Anhörung und der Entscheidungsfindung kann beim vorliegenden Friedensgericht von einer gleichberechtigten Teilhabe ausgegangen werden, da sowohl Friedensrichterinnen als auch Beisitzende Fragen stellen. In der Entscheidungsfindung ist die Stimmenmehrheit ausschlaggebend.

„...eigentlich können wir dann Fragen stellen und das ist ein bisschen unterschiedlich, da es sehr auf die Friedensrichterin ankommt. Bei L haben wir die Gelegenheit, zwischendrin Fragen zu stellen. Bei A ist es mehr ‚gerichtsmässig‘, also irgendwie strenger, dort können wir eigentlich erst am Schluss Fragen stellen.“ (B1: Z 82–86)

„...nach den Aufnahmen/Aussagen...ziehen wir uns immer zurück, ...die Friedensrichterin und die Beisitzenden beraten sich anschliessend, wie man vorgehen soll und was entschieden wird.“ (B1: Z 87–89)

„Die Mehrheit entscheidet. Sie sind zu dritt, genau. Kann natürlich auch sein, dass sich die Beisitzenden für etwas entscheiden und die Friedensrichterin möchte etwas anderes. Aber ja, wenn zwei Beisitzende gegen eine Friedensrichterin sind, dann entscheiden die Beisitzenden, dann ist der Entscheid klar.“ (B3: Z 321–324)

Es sollen keine Statusunterschiede verzeichnet werden.

Der strukturelle Rahmen, der auf den rechtlichen Grundlagen basiert, spricht den juristischen Fachpersonen grundsätzlich eine höhere Position zu, sowohl in der Anhörung als auch in der Entscheidungsfindung. Statusunterschiede können vor allem bei den Anstellungsverhältnissen sowie dem der Funktion entsprechenden Gehalt festgestellt werden. Beisitzende, die im Gericht als Richterinnen oder Richter amtieren und über Fachwissen

verfügen, werden auf einer Honorarbasis von rund 22 CHF pro Stunde bezahlt. Beisitzende erachten das Amt als ehrenamtliche Tätigkeit. Die Aussagen lassen darauf schliessen, dass Statusunterschiede in der Zusammenarbeit keine nennenswerte Rolle spielen, da gegenseitiger Respekt und beidseitige Akzeptanz herrschen. Die Befragten agieren als Team und halten einen professionellen Blick auf die Thematik. Sie verfolgen ein gemeinsames Ziel: eine für die betroffene Person optimale Lösung zu finden. So werden die strukturellen Rahmenbedingungen von allen akzeptiert und in der Folge nicht als Statusunterschiede wahrgenommen.

„Und dort, das hat mich eigentlich noch erstaunt, haben die Beisitzenden denselben Stellenwert wie die Friedensrichterinnen.“ (B1: Z 89–90)

„Beisitzer sind Richter. Also wenn zwei von drei Richtern sagen, dass wir eine Scheidung oder eine Gefängnisstrafe machen, dann ist der Entscheid gefallen.“ (B3: Z 341–342)

4.1.9 Konstante Zusammensetzung des Teams

Eine konstante Zusammensetzung gewährleistet, dass sich alle Beteiligten als gleichberechtigte Mitglieder eines Teams sehen und daher aktiv mitwirken.

Eine konstante Zusammensetzung des Teams kann nicht eingehalten werden, da in der Regel bei jeder Anhörung anders zusammengesetzte Beisitzer-Team eingeteilt sind. Aktuell sind elf Beisitzende für das Friedensgericht im Amt. Die Einteilung erfolgt über das Sekretariat mittels Halbjahresplanung. Dabei wird darauf geachtet, dass alle Beisitzenden ungefähr gleich viele Einsätze erhalten. Die befragten Beisitzenden merkten an, dass durch die seltenen Einsätze der Zusammenhalt und der Austausch nicht so stattfinden können, wie sie dies gerne hätten. Auch von den Festangestellten wird dies als ein Nachteil empfunden. Bei Abklärungen würden sie gerne auf das Fachwissen der Beisitzenden zurückgreifen und sich dementsprechend austauschen.

„...was ich eigentlich erwartet hätte ist,, als ich angefangen habe...., dass man pro Woche etwa einen Tag eingesetzt wird. Und das ist bei Weitem nicht so. Das finde ich ein bisschen schade. Dadurch ist der Zusammenhalt und der Austausch nicht wahnsinnig gewährleistet, wenn man nur ein bis zweimal Einsatz hat.“ (B1: Z 284–288)

„Ja, Nachteile sind natürlich auf der Hand. Im Gegensatz zu einer Berner KESB haben wir nicht Sozialarbeiter oder Psychologen im Haus, also das wäre natürlich ein Riesenvorteil, wenn wir effektiv Behördenmitglieder hätten, welche da arbeiten, welche man mit einem Fall belangen könnte. Ein grosser Nachteil ist natürlich, dass diese Sachverhaltsabklärungen, wo bei anderen

KESB der Sozialarbeit oder Psychologen vorgenommen werden, bei uns durch Juristen vorgenommen werden.“ (B3: Z 243-249)

„Eigentlich ist es so, dass M in der Kanzlei immer einen Halbjahrsplan macht. Und dann wissen wir eigentlich schon alle, wer in welchem Paar zusammengesetzt ist.“ (B4: Z 122–124)

„Aber die Paarungen sind eigentlich schon von vornherein geplant. Die plane nicht ich. Das ist eigentlich Zufallsprinzip. Und alle werden gleich viel eingeplant.“ (B4: Z 142–142)

"Also die Beisitzer, die werden ja nicht von Fall zu Fall einzeln aufgeboden. Ich plane jeweils immer bereits einen Beisitzerplan für ein halbes Jahr. Also, das heisst jetzt im Juni erhalten sie bereits wieder den Einsatzplan bis im Dezember. Das heisst, wenn wir Sitzungen haben, zum Beispiel am Dienstag oder Mittwoch oder Freitag. Die jeweiligen Beisitzer, die wissen wann dass sie kommen müssen. Und wir picken nicht von Fall zu Fall Beisitzer heraus und sagen, dann musst du kommen für den Fall oder so. Die sind eigentlich eingeteilt.“ (B5: Z 111–117)

4.1.10 Personelle Fertigkeiten

Die einzelnen Mitglieder sollen über die Motivation verfügen, im Sinne der gemeinsamen Zielerreichung mitzuwirken, sich als Teil des Teams sehen, über gute Menschenkenntnis verfügen und die Zusammenarbeit mit anderen Menschen mögen.

Wie schon in Bezug auf das fachliche Wissen erläutert wurde, messen die Befragten den personellen Fertigkeiten nebst dem fachlichen Wissen eine hohe Relevanz zu. Dies sei vor allem deshalb so wichtig, da man über das Leben der Menschen entscheide und dafür neben Empathie, der Freude am Menschen und an der Zusammenarbeit mit Menschen auch viel Geduld einbringen müsse. Als Beispiel werden diesbezüglich die ausführliche Antwort einer Beisitzenden sowie eine Aussage der Friedenrichterin aufgeführt.

„Und dann auf der persönlichen Ebene geht es sicher darum, dass man einmal einerseits was die Menschen angeht, da man ja auch mithilft, Entscheide für ihr Leben zu fällen, dass man vernünftig zuhören kann, dass man aber auch den Mut hat, Fragen zu stellen, auch wenn sie persönlich oder nach, also weit in das Leben von den Leuten eingreifen, was ja nicht so leicht ist, sind. Dazu muss man auch sehr klar sein, auch sprachlich, also dass man nicht um den heissen Brei herum spricht, sondern sehr verständlich ist, auch nicht provokativ, aber doch sehr klar in dem, was man wissen möchte. Ich denke, dass es auf der persönlichen Ebene auch wichtig ist, dass man sich zurücknehmen kann, einerseits beim Versuch, die Situation zu verstehen, zu ergründen und zu erfassen, und gleichzeitig ist es aber auch so, dass man auch einen Schritt zurück machen muss und dabei zusammen als Gremium, (...) ähm, (...), Entscheidungen fällen, Lösungen vorschlagen, die verheben und sich da auch zurücknehmen können. Also einerseits sein ganzes persönliches

professionelles Wissen einbringen, aber sich dann auch von der Entscheidung ein bisschen zurücknehmen können.“ (B2: Z 23–37)

„Man muss Menschen mögen, also das ist das A und O, dass man wirklich sehr gern mit Menschen arbeitet, dass man auch so ein bisschen in der Lage ist, aus diesem juristischen Rahmen hinaus zu denken, und ein bisschen weiter zu denken. Nicht so formal-juristisch, sondern halt bei uns gilt oftmals ‚aussergewöhnliche Situationen erfordern aussergewöhnliche Lösungen‘ und das trifft bei uns auf dem Friedensgericht sicher zu.“ (B4: Z 16–20)

4.1.11 Zeit für fallunabhängige Diskussionen

Es wird Zeit benötigt, damit fallunabhängig gemeinsame Standards, gemeinsame Werthaltungen und Abläufe verfestigt und weiterentwickelt werden können.

Es muss unterschieden werden, ob bezüglich dieser Fragestellung von den festangestellten Mitgliedern des Friedensgerichts ausgegangen wird oder von den Mitgliedern des Spruchkörpers. Da die Mitglieder des Spruchkörpers grundsätzlich an den Sitzungstagen anwesend sind und die zeitlichen Ressourcen knapp ausfallen, ist davon auszugehen, dass die fallunabhängige Kommunikation vernachlässigt wird. Gestützt wird diese Annahme durch die Hinweise auf fehlende Ressourcen auf verschiedenen Ebenen (Kap. *Genügend Ressourcen* sowie *Konstante Zusammensetzung des Teams*). Zudem wird dies von B1 auf Nachfrage erwähnt. Fallunabhängige Diskussionen zwischen Personen mit unterschiedlichem fachlichem Hintergrund finden nur selten statt.

„Ja, das ist noch schwierig, weil man sieht sich nicht so viel, man kommt auch wenig zum Einsatz. Also einmal pro Monat, vielleicht zweimal, wenn es gut kommt, sonst hat man eigentlich nicht gross Kontakt untereinander oder gar nicht. Also von dem her kann man sich eigentlich nicht gut absprechen. Zweimal im Jahr hat man dann noch ein Aperó oder ein Ausflug, sonst ist der Austausch nicht so, nur wenn man, wenn man einmal auf Marsens muss und das sind meistens I und ich wo dort gehen, weil wir halt die meisten zeitlichen Verfügungen haben.“ (B1: Z 109–115)

„Ich habe jetzt mehr Einsätze, da ich Abklärungen mache, aber ich mache das meistens von zu Hause aus....., da ist der Austausch natürlich schon nicht vorhanden.“ (B1: Z 288–290)

4.1.12 Örtlicher und institutioneller Bezug

Die Mitglieder sollen regional vernetzt sein und sowohl über Wissen ansässiger Institutionen und Hilfemassnahmen verfügen, das im Kindes- und Erwachsenenschutz einbezogen werden kann, als auch Kontakte zu ansässigen Institutionen knüpfen und pflegen.

Die Friedensrichterin erwähnte, dass die verschiedenen Angebote, die den Beisitzenden bekannt sind, einen grossen Mehrwert für das Friedensgericht darstellen. Eine Beisitzende gab an, dass Beisitzende die Stimme des Volkes darstellen, was als Hinweis auf regionale Vernetzung gedeutet wird.

„... ich habe ganz viel Institutionen kennengelernt, eben ich komme natürlich von Bern her. In Bern habe ich mega viele Sachen gekannt und hier im Kanton Freiburg weniger. Und ihn frage ich zum Beispiel auch: ‚Du, ich habe hier einen Jugendlichen, ich habe nicht das Gefühl, dass es eine Beistandschaft braucht, aber hättest du vielleicht eine Idee, was man mit dem machen könnte.‘ Und so habe ich zum Beispiel auch das Impuls Murten kennengelernt. Und ich finde das mega spannend, weil die haben einfach durch ihre lange Erfahrung sind die, die haben so einen grossen Mehrwert für das Friedensgericht.“ (B4: Z202–209)

„Eigentlich war das immer so, das Friedensgericht hat Beisitzende dabei, die das Volk vertreten, die die normale Bevölkerung vertritt, also den gesunden Menschenverstand einfliessen lassen durch uns.“ (B2: Z 317-319)

4.1.13 Qualitätssicherungsmassnahmen

Die Zusammenarbeit wird evaluiert, Reflexionen zu Fallbearbeitungen können eingebracht werden und missglückte Fälle werden auch als Lernbeispiel angesehen.

Die Interviewaussagen sind diesbezüglich nicht aussagekräftig. Es deutet jedoch vieles darauf hin, dass zeitliche Ressourcen fehlen respektive keine expliziten Gefässe für Reflexionen der interdisziplinären Zusammenarbeit aus der Perspektive der Metaebene stattfinden können. Dasselbe wird für Reflexionen anhand von Fallbeispielen gefolgert.

4.2. Weitere für die Fragestellung relevante Ergebnisse

4.2.1 Die Soziale Arbeit in der Behörde

Etlliche Aussagen zeigen auf, dass die Disziplin der Sozialen Arbeit kein fester Bestandteil der Behörde ist. Im Spruchkörper sind zwei Beisitzende mit fachlichem Wissen und Berufserfahrung in Sozialer Arbeit vertreten. Bei der Abklärungsarbeit sind Sozialarbeitende vermehrt erwünscht und werden als Mehrwert angesehen. Eine Sozialarbeiterin mit

Erfahrungen beim Jugendamt wird daher mit Abklärungen in komplexen Fällen im Bereich Kinderschutz beauftragt.

„Ja, ich denke P, Sozialarbeiter wurde gleichzeitig wie ich gewählt, ich glaube wir sind die beiden einzelnen.“ (B1: Z 336-337)

„Wir haben Beisitzende, welche wirklich ein sehr grosser Mehrwert mitbringen, also wir haben eine ehemalige Sozialarbeiterin oder ehemalige Beisitzende vom Jugendamt, welche bei uns tätig sind, da hat man natürlich schon nicht nur die juristische, sondern auch die soziale Perspektive.“ (B3: Z 204–207)

„Ja, äh, einen Abklärungsdienst, das wäre natürlich sehr wünschenswert. Dass Abklärungen, vor allem Sozialabklärungen durch eine Fachperson Sozialarbeit ausgeführt wird, oder Psychologie von mir aus.“ (B3: Z 365–367)

„Aber einfach, dass nicht die Juristen Abklärungen im Bereich Sozialarbeit machen müssen. Weil dazu sind wir eigentlich nicht ausgebildet.“ (B3: Z 371–372)

„Nachteile sind natürlich auf der Hand. Im Gegensatz zu einer Berner KESB haben wir nicht Sozialarbeiter oder Psychologen im Haus, also das wäre natürlich ein Riesenvorteil, wenn wir effektiv Behördenmitglieder hätten, welche da arbeiten, welche man mit einem Fall belangen könnte. Ein grosser Nachteil ist natürlich, dass diese Sachverhaltsabklärungen, wo bei anderen KESB der Sozialarbeit oder Psychologen vorgenommen werden, bei uns durch Juristen vorgenommen werden.“ (B3: Z 243–249)

„...im Kanton Bern hat ja immer der Sozialdienst die Abklärungen gemacht. Und ich mache die Abklärungen gern, (.) schon gern. Aber ich finde trotzdem, ich masse es mir nicht an, ich bin Jurist und nicht Sozialarbeiter. Ich persönlich würde es sehr, sehr begrüßen, wenn die Friedensgerichte, oder ich kann einfach nur für mich sprechen. Ich weiss, das sehen andere sehr anders. Wenn wir hier einen Sozialarbeiter im Team hätten, der auch noch Abklärungen machen könnte, weil es ist einfach so, auch wenn wir Juristen, die vom Friedensgericht, wir sind alle sehr, nicht so klassische 0815-Juristen. Und trotzdem wir sind keine Sozialarbeiter. So einen Sozialarbeiter zur Unterstützung für Abklärungen würde ich super finden. Es gibt einfach noch einmal einen anderen Blickwinkel. Einfach dass wir noch interdisziplinärer wären.“ (B4: Z 273–282)

4.2.2 Ansehen und Anerkennung der Beisitzenden

Die Anerkennung seitens der Politik wird von den Beisitzenden in Bezug auf die Entschädigung als problematisch betrachtet. Beide sehen ihre Einsätze als ehrenamtlich an. B2 stellt einen interessanten Bezug zur historischen Entwicklung der Umsetzung der Gerichte im Kanton Freiburg her. Zudem greift sie den Aspekt auf, dass mit den Beisitzenden ein Bezug

zum Volk hergestellt wird und dass in dieser Form die Stimme des Bürgers oder der Bürgerin im Spruchkörper vertreten ist.

„So ein bisschen mehr (...) Anerkennung, also nicht vom Gericht, also das Gericht ist wirklich toll und überhaupt die ganze Atmosphäre ist super....aber wenn ich denke, dass da ja noch ein Justizrat oder eine Justizkommission ist, die sich schon noch mehr bewegen könnten und für die Beisitzenden etwas machen könnten.“ (B1: Z 321–325)

„Ich finde das Modell der Beisitzenden und der Entlohnung darum problematisch, weil es nicht garantiert wird, dass man auch die Einsätze hat, die man möchte, da es keine Anstellung ist.“ (B2: Z 329–331)

„Also, gewählt werden als Beisitzerin ist wirklich ein politischer Prozess.“ (B2: Z 306)

„Ähm, die zweite Sache ist, als Beisitzer ist klar ein Amt und keine Anstellung. Also wir sind weder prozentuell angestellt noch sind wir zu einem Lohn angestellt, das ist klar. Also im Grund genommen sind wir keine Profis. Wir werden nicht als Profis betrachtet, sondern es hat auch noch historischen Hintergrund, in dem man im Grunde genommen, ursprünglich als Beisitzer muss man ein Stück weit den Willen (Stimme) des Volkes vertreten. Eigentlich war das immer so, das Friedensgericht hat Beisitzende dabei, ähm, die das Volk vertreten, die die normale Bevölkerung vertritt, also den gesunden Menschenverstand einfließen lassen durch uns.“ (B2: Z311–319)

4.2.3 Unterschiedliche Arbeitsweise der Friedensgerichte

Von den Befragten wird bestätigt, dass die Friedensgerichte in den jeweiligen Bezirken die unterschiedlich arbeiten. Wie sich diese Unterschiede in Bezug auf die interdisziplinäre Zusammenarbeit in der Praxis gestalten, lässt sich aus den Aussagen nicht ermitteln.

„Friedengerichte arbeiten verschieden.“ (B1: Z 444–447)

„Ja, das glaube ich auch.“ (B4: Z 27-44)

„Ja, fragst du denn andere Friedensgerichte auch dasselbe?“ (B5: Z 51)

4.2.4 Ein Blick in die Zukunft und Vergleiche mit anderen KESB

Die Friedensgerichte und die Umsetzung des KESG haben sich in den letzten Jahren weiterentwickelt. Diverse Befragte ziehen Vergleiche mit dem Kanton Bern.

„Ich nehme wahr, dass in diesen Jahren, in denen ich jetzt schon dabei bin, dass wirklich eine Entwicklung stattgefunden hat und dass diese Entwicklung sicher auch weitergehen muss.“ (B2: Z 275–277)

„Das Schöne an dem System ist, im Kanton Bern, das habe ich selber gesehen, das ist selten wirklich im Dreiergremium, wo man den Entscheid trifft. Je nach KESB. Und bei uns ist es wirklich so, zu dritt wird der Entscheid gefällt und das ist eigentlich wirklich noch eine gute Sache. Weil das ist ja auch der Sinn von dem Ganzen, dass wir wirklich zu dritt diesen Entscheid treffen. Und ich glaube, das funktioniert nicht schlecht.“ (B4: Z 398-402)

„Aber so ein Abklärungsdienst, das wäre mein grosser Traum.“ (B4: Z 402-402)

„ist es auch immer interessant, uns zu vergleichen, zum Beispiel mit Bern, und es ist sicher so, dass das Modell von Bern sehr viel umfassender ist als unseres, es hat jedoch auch sehr viel mehr Aufträge, welche auch viel mehr innerhalb der Behörde abgehandelt werden und wo die KESB abdeckt, wo Freiburg sehr viel mehr auch nach aussen abgibt. Also zum Beispiel Aufträge für eine Abklärung oder Aufträge für eine momentane Begleitung während des Wartens auf einen Entscheid.“ (B2: Z 86-92)

„Wir versuchen so viele wie möglich zusätzliche Informationen hineinzubekommen. Aber eigentlich, eine interdisziplinäre Behörde sind wir nicht. Aber dass es interdisziplinär sein muss, im Sinne von so vielen Blickwinkeln, welche auch professionell sind, resp. ein professionelles Wissen dahinter steckt, wie möglich, das ist sicher an den wenigsten Orten so. Wie es umgesetzt wird, ist momentan in jedem Kanton anders.“ (B2: Z 162– 167)

„Und wenn man vergleicht mit dem Kanton Bern, dort sind bei der KESB natürlich Leute angestellt, die einen anderen Lohn haben und eigentlich dieselbe Arbeit machen.“ (B1: Z 261-263)

4.3 Zusammenfassung der Ergebnisse

Zusammenfassend kann ausgeführt werden, dass sich die Befragten respektvoll begegnen und gegenseitige Anerkennung bezüglich des jeweiligen Expertenwissens des Gegenübers herrscht. Die Mitglieder des Friedensgerichts sind sich darüber im Klaren, dass in komplexen Situationen verschiedene Perspektiven sowie das Wissen aus unterschiedlichen Fachdisziplinen für eine optimale Lösung hilfreich, wertvoll und notwendig sind. Die befragten Expertinnen und Experten verfügen über ein eigenständiges Professionsverständnis in ihren Fachdisziplinen. Dabei bleiben sie offen für die Sichtweisen anderer Professionen und erwerben auch Wissen aus deren Fachbereichen, sei es im laufenden gegenseitigen Austausch und anschliessender Problembearbeitung oder bei Aus- und Weiterbildungen.

Die personellen und zeitlichen Ressourcen sind im Verhältnis zur Arbeitsbelastung eher knapp bemessen. Folglich mangelt es an Zeit für einen Informationsaustausch und den interdisziplinären Austausch. Den Beteiligten aus dem Fachbereich Recht wird der

Expertenstatus für die Verfahrensleitung sowie die korrekte Rechtsanwendung zugeschrieben. Beim Austausch unter den Disziplinen, den Anhörungen sowie den Entscheidungsfindungen wird allen Beteiligten die gleiche Teilhabe ermöglicht.

Wie sich zeigt, fehlt die Soziale Arbeit im konstanten Gebilde der Behörde, was jedoch nicht auf das Friedensgericht selber, sondern auf gesetzliche Vorgaben zu den Organisationsstrukturen zurückzuführen ist. Neben den Fachdisziplinen Recht und Administration sind in den festen Strukturen der Friedensgerichte keine zusätzlichen Fachbereiche konstant vertreten. Diese sind bei den Mitgliedern des Spruchkörpers, den Beisitzenden, zu finden. Der Umstand, dass die Bearbeitung und die Lösungsfindung im Hinblick auf komplexe und heikle Lebenssituationen von mehreren Fachdisziplinen profitieren und im vorliegenden Modell keine konstante Besetzung mit Vertreterinnen und Vertretern unterschiedlicher Fachdisziplinen vorgesehen ist, wird von den Verfasserinnen als Mangel bewertet.

Um diese Mängel zu kompensieren, hat sich das untersuchte Friedensgericht laut der befragten Friedensrichterin einen eigenen Abklärungsdienst geschaffen. Beisitzende mit dem nötigen Fachwissen werden je nach Bedarf mit Abklärungen beauftragt oder gezielt für Anhörungen und Entscheidungsfindungen aufgeboden. Dabei ist das Friedensgericht auf die Disponibilität sowie die Bereitschaft der Beisitzenden angewiesen, für ein bescheidenes Pauschalhonorar am jeweiligen Fall mitzuarbeiten. Wie sich zeigt, sind die gesetzlich vorgegebenen Verwaltungsstrukturen mit geringer interdisziplinärer Besetzung unter den Festangestellten als hinderlich für eine gelingende Umsetzung zu betrachten. Das untersuchte Friedensgericht strebt unter den gegebenen Umständen dennoch eine möglichst weitgehende interdisziplinäre Zusammenarbeit an.

5. Diskussion der Ergebnisse

In der nachfolgenden Diskussion sollen die Ergebnisse aus dem empirischen Teil mit den im theoretischen Teil beschriebenen Faktoren einer gelingenden interdisziplinären Zusammenarbeit verglichen und diskutiert werden. Dabei soll gleichzeitig Bezug auf die Fragestellung genommen werden, sodass Antworten aus den Ergebnissen abgeleitet werden.

5.1 Fachwissen im Friedensgericht

Aufgrund struktureller Gegebenheiten, die auf den gesetzlichen Vorgaben zur Organisation der Friedensgerichte basieren, sind beim Friedensgericht nebst den administrativen Mitgliedern im Sekretariat ausschliesslich juristische Fachpersonen angestellt. Das Fachwissen aus dem weiteren Unterstützungsbedarf wie beispielsweise Soziale Arbeit, Psychologie, Pädagogik, Medizin oder Treuhand (Abb. 4, Kap. 2.1.4) ist somit ausschliesslich bei den Beisitzenden vorhanden. Drei Beisitzende im untersuchten Friedensgericht verfügen über kein, gemäss Abbildung 4 benötigtes Fachwissen (s. Anhang E). Somit ist das vom Gesetz geforderte Fachwissen durch die Juristinnen bzw. Juristen und den acht Beisitzenden mit entsprechendem Fachwissen im Spruchkörper des Friedensgerichts grundsätzlich vertreten.

Die leitende Friedensrichterin sowie der befragte Gerichtsschreiber erwähnten, dass juristisches Fachwissen allein für eine Tätigkeit im Friedensgericht nicht ausreichen würde. Vielmehr bräuchte es persönliche Eigenschaften wie Empathie, Verständnis für schwierige Lebenssituationen und die Fähigkeit, den Betroffenen auf Augenhöhe zu begegnen. Juristische Behördenmitglieder müssen in der Lage sein, die Situation der Betroffenen aus der sozialen Perspektive zu erfassen und diese anschliessend in einen juristischen Rahmen einzuordnen.

Auch die Beisitzenden sollen nebst Fachwissen über weitere Kompetenzen verfügen. Eine Beisitzende verwies auf die Fähigkeit zur bewussten Herstellung von Nähe und Distanz, welche ihrer Meinung nach erforderlich ist, um eine professionelle Haltung einzunehmen und damit den professionellen Rahmen des Handelns zu gewährleisten (Kap. 4.1.10.).

Die Verfasserinnen erkennen, dass die interviewten Mitglieder des Friedensgericht sowohl fachliches Wissen in ihren Disziplinen als auch die nötigen personellen Fähigkeiten mitbringen, welche benötigt werden, um Handlungen und Entscheide im professionellen Rahmen zu erbringen und zu begründen. Somit werden die Punkte ‚*Fachliches Wissen*‘ und ‚*Personelle Fertigkeiten*‘ von den in Kapitel 2.4.5 aufgeführten Bedingungen einer interdisziplinären Zusammenarbeit im Friedensgericht erfüllt.

5.2 Konstanz in der Zusammensetzung der Teams

Die Ergebnisse aus den Interviews sowie die gesetzlichen Vorgaben, die im theoretischen Teil erläutert wurden, zeigen auf, dass im Organisationsmodell der Friedensgerichte zwei Teams in unterschiedlicher Konstanz zusammenarbeiten. Zum einen handelt es sich dabei um die Mitglieder der Behörde, die im Friedensgericht fest angestellt sind, und zum anderen um die Beisitzenden, die im Amt als Richterinnen und Richter agieren. Bei den festangestellten Mitgliedern der Friedensgerichte handelt es sich um die Friedensrichterinnen und Friedensrichter, die Gerichtsschreiberinnen und Gerichtsschreiber sowie die Mitarbeitenden der Sekretariate. In dieser Konstellation des konstanten Teams ist im Hinblick auf die Durchführung von Abklärungen hauptsächlich juristisches Fachwissen vertreten. Mitarbeitende aus anderen Disziplinen fehlen, weshalb hier keine interdisziplinäre Zusammenarbeit stattfinden kann.

Die zweite Zusammensetzung betrifft den Spruchkörper, der aus der jeweiligen Friedensrichterin und zwei Beisitzenden besteht. Dieses Team zeichnet sich durch fehlende Konstanz aus. Aus den elf Beisitzenden ergeben sich über das Jahr verteilt verschiedene Teamzusammensetzungen. Zudem wurde bereits im theoretischen Teil (Kap. 2.2.2) sowie in Anbetracht der Aussagen der befragten Personen festgestellt, dass diese Zuteilung nicht das entsprechende Fachwissen berücksichtigt, sondern sich nach dem jeweiligem Sitzungsdatum und der zeitlichen Verfügbarkeit der Beisitzenden richtet.

Dies deutet darauf hin, dass sowohl wegen fehlender Fallbezogenheit in der ersten Zusammenstellung als auch wegen mangelnder Konstanz im Team der Spruchkörper der interdisziplinäre Austausch und die Zusammenarbeit beeinträchtigt sind. Die interviewten Beisitzenden erwähnen diesbezüglich, dass der Zusammenhalt unter den Beisitzenden aufgrund der seltenen Einsätze nicht entstehen könne. Dazu gaben beide Beisitzenden ebenso wie die juristischen Mitarbeitenden an, dass sie durch die rege wechselnden Zusammensetzungen im Spruchkörper sowie fehlenden Zeitressourcen wenig vom gegenseitigen Wissensaustausch profitieren können. Damit bestätigt sich, dass die Bedingung der *'Konstanz im Team'* (Kap. 2.4.5) nicht gegeben ist.

Eine konstante Vertretung einer weiteren Fachdisziplin wie z. B. der Sozialen Arbeit entweder im Spruchkörper oder behördenintern, die unter anderem durch die KOKES empfohlen wurde, ist im Organisationsmodell des Kanton Freiburg nicht verankert. Im untersuchten Friedensgericht wurden jedoch Strukturen geschaffen, die den Bedingungen einer gelingenden interdisziplinären Zusammenarbeit entsprechen. Dies geschieht auf Initiative und dem Einsatz der leitenden Friedensrichterin, indem sie bei komplexen Abklärungen Beisitzende, dabei vor allem die Sozialarbeiterin oder die Psychologin beauftragt. Auch bei "schwierigen" Anhörungen und Entscheidungsfindungen, etwa im Kinderschutz oder in Bezug

auf stationäre Aufenthalte bietet sie Beisitzende mit dem erforderlichen Fachwissen auf. Dabei handelt es sich gemäss den Angaben der Friedensrichterin mittlerweile um ein gut eingespieltes Team: Man wisse, wer in welchem Bereich Expertin sei und die richtigen Fragen stelle. Es zeigt sich, dass die Personen, die vermehrt in konstanten interdisziplinären Teams zusammenarbeiten, mittlerweile vom gegenseitigen Austausch in Bezug auf das Fachwissen profitieren. Die Aussagen der Beisitzenden bestätigen, dass sie dadurch ihr Wissen erweitern und die gegenseitigen Beiträge für die Fallbearbeitung und schlussendlich die Entscheidungsfindung als wertvoll erachten.

Wie in Kapitel 2.4.5 ausgeführt kann es vorkommen, dass sich Behördenmitglieder aufgrund einer unregelmässigen Zusammensetzung des Teams und nur gelegentlicher Einsätze als nicht vollwertig zugehörig betrachten. Dies wiederum kann dazu führen, dass einige Beisitzende weniger von ihrem Fachwissen beitragen und bei Anhörungen und Entscheidungsfindungen eher zurückhaltend bleiben. Auch eine Aussage des Gerichtsschreibers lässt darauf schliessen, dass sich einige Beisitzende an den Sitzungen eher zurückhaltend verhalten. Die Autorinnen gehen deshalb davon aus, dass sich eine fehlende Konstanz unter den Mitgliedern des Spruchkörpers, den Beisitzenden, negativ auf die Qualität der Mitwirkung der einzelnen Mitglieder im Spruchkörper auswirkt. Auf die beiden befragten Beisitzenden trifft dies nicht zu, da sich aus ihren Aussagen schliessen lässt, dass sie sich als gleichwertig wahrnehmen. Das könnte jedoch auch auf die Persönlichkeit der Beisitzenden sowie auf Abklärungsaufträge und Mandate, welche den Befragten zusätzlich zugetragen werden, zurückzuführen sein.

5.3 Statusunterschiede und Machtverhältnisse unter den Disziplinen

Grundsätzlich wird in den Friedensgerichten bereits aufgrund der unterschiedlichen Bezeichnungen der Mitglieder des Spruchkörpers ein Statusunterschied erkannt. Zum einen besteht der Spruchkörper aus der Friedensrichterin oder dem Friedensrichter, welche im Gesetz als Berufsrichter bezeichnet werden, sowie zwei Beisitzenden: es sind also nicht einfach drei Mitglieder der Fachbehörde. Letztere sitzen "bei", also neben der Friedensrichterin oder dem Friedensrichter, was auf hierarchische Verhältnisse hinweist. Diese sind bedingt durch die vorgegebenen Organisationsstrukturen, können jedoch die interdisziplinäre Zusammenarbeit negativ beeinflussen, zumal der Abbau von Statusunterschieden als eine Bedingung für eine gelingende interdisziplinäre Zusammenarbeit gilt.

Auch bezüglich der Entlohnung respektive Entschädigung zeigen sich Unterschiede zwischen dem Status der fest in der Behörde angestellten Mitarbeitenden und den Beisitzenden. Letztere werden für ihre Einsätze mit einem bescheidenen Stundenhonorar entschädigt. Die

interviewten Beisitzenden erachten ihr Amt teilweise als ehrenamtliche Tätigkeit, sind sich jedoch zugleich ihrer Verantwortung und ihren fachlichen Kompetenzen bewusst. Der Umstand, dass Abklärungen und Empfehlungen für Entscheide hauptsächlich von Angestellten des Friedensgerichts und somit von Juristinnen und Juristen getätigt und vorbereitet werden, lässt auf eine starke Vertretung des Fachbereichs Recht schliessen. Auch beim Zugang zu Informationen zeigen sich Ungleichheiten. Die Beisitzenden erhalten gemäss den Aussagen der Friedensrichterin rund eine Woche vor dem geplanten Sitzungstag die Sitzungsagenda. Am Tag der Sitzung werden sie anlässlich einer 30-minütigen Sitzung zu den anstehenden Fällen durch die Friedensrichterin instruiert und können ihr Fragen stellen. Ausnahmen bilden dabei sehr komplexe Fälle, bei denen die Friedensrichterin ihre Aktennotizen im Vorfeld an die Beisitzenden schickt. Die Verfasserinnen folgern daraus, dass den Beisitzenden generell wenig Zeit zur Verfügung steht, um sich mit den Vorinformationen auseinanderzusetzen und sich auf die Anhörung vorzubereiten. Die Fachdisziplin Recht ist sowohl in Bezug auf den Abklärungsprozess als auch hinsichtlich der Entscheidungsfindung unter diesen Gegebenheiten in einer überlegenen Position gegenüber den restlichen Fachdisziplinen.

Die Aussagen der befragten Beisitzenden lassen jedoch darauf schliessen, dass Statusunterschiede in der Zusammenarbeit keine nennenswerte Rolle spielen, da gegenseitiger Respekt und Akzeptanz sowie Raum für kommunikative Beteiligung während der Anhörungen und Entscheidungsfindungen gegeben sind. Die Befragten im Friedensgericht agieren als Team und halten einen professionellen Blick auf die Thematik. Sie verfolgen ein gemeinsames Ziel: eine für die betroffene Person optimale Lösung zu finden. Die strukturellen Rahmenbedingungen werden von allen akzeptiert und in der Folge nicht als Statusunterschiede wahrgenommen. Der Umstand, dass bei den drei im Spruchkörper verteilten Stimmen zwei den Beisitzenden und eine der Friedensrichterin oder dem Friedensrichter zugeteilt werden und bei einer Entscheidung die Mehrheit der Stimmen zählt, schwächt die angedeuteten Machtverhältnisse weiter ab.

Das untersuchte Friedensgericht erteilt zudem bei komplexen Fällen im Kinderschutz auch Aufträge für Abklärungen an seine Beisitzenden. Bei Fragestellungen mit finanziell anspruchsvollen Belangen zieht die Friedensrichterin Beisitzende mit Fachwissen in Buchhaltung und Finanzen beratend hinzu. Auch bei Entscheidungen, die medizinisches oder psychologisches Fachwissen verlangen, wählt die Friedensrichterin die entsprechenden Beisitzenden fallspezifisch aus. Beim vorliegenden Friedensgericht werden die Perspektiven und Handlungsmaximen weiterer Fachdisziplinen geschätzt und ihnen wird Raum gewährt. Die Verfasserinnen erkennen darin die Zuschreibung eines Expertenstatus an weitere Disziplinen. In diesen Situationen wird auch die Disziplin Recht am entsprechenden Fall

teilhaben und ihre Perspektiven und Argumente einbringen. In solchen Konstellationen sehen die Verfasserinnen eine Gleichberechtigung unter den Disziplinen. Folglich ist hier eine Bedingung für gelingende interdisziplinäre Zusammenarbeit erfüllt. Macht- und Statusunterschiede werden durch diese Umstände im vorliegenden Friedensgericht in komplexen Ausnahmefällen aufgehoben. Die Sitzungen der Anhörungen und die Besprechungen für die Beschlussfassung sowie die Entscheidungsfindung, an denen die Mitglieder des Spruchkörpers beteiligt sind, finden beim betreffenden Friedensgericht gemäss den Aussagen der interviewten Personen grundsätzlich unter gleichberechtigter Beteiligung aller Anwesenden statt. Den Verfasserinnen fällt jedoch auf, dass die Sitzungsleitungen und -abläufe der beiden Friedensrichterinnen gemäss den Aussagen der Beisitzenden unterschiedlich gestaltet sind. Bei der einen Richterin kommen nach der Einleitung alle Mitglieder der Spruchbehörde während der gesamten Anhörung zu Wort. Im anderen Fall stellt zuerst nur die Friedensrichterin Fragen, den Beisitzenden wird das Wort erst am Schluss gewährt. Dieser Ablauf der Sitzung lässt vermuten, dass hier ein Machtgefälle besteht.

Die Verfasserinnen wollen diesbezüglich keine abschliessende Bewertung vornehmen. Es bedürfte weiterer Abklärungen wie beispielsweise einer Beobachtung, um allfällige Wirkungen von Statusunterschieden anlässlich von Sitzungsabläufen festzustellen. Obwohl ein Empfinden von Gleichberechtigung unter den Beteiligten im Spruchkörper besteht, erwähnen die Beisitzenden, dass das Recht das letzte Wort habe. Die Verfasserinnen deuten diese Aussagen der Beisitzenden so, dass sie den Friedensrichterinnen diese Position zuschreiben, da es sich beim Friedensgericht um eine gerichtliche Behörde handelt. Sie gestehen den Friedensrichterinnen das letzte Wort und den Urteilspruch zu und stellen diesen nicht in Frage. Dies erscheint allen Beteiligten als legitim, da die Friedensrichterinnen in der Verantwortung stehen, die Verhältnismässigkeit der rechtlichen Eingriffe und die Einhaltung der Verfahrensgrundsätze zu gewährleisten. Durch die Beisitzenden, die nicht über rechtliches Fachwissen verfügen, kann dies nicht abgedeckt werden. Auch die Verfasserinnen erachten die Situation, in der die Juristinnen und Juristen in der Mehrheit vertreten sind, als legitim. Das folgt daraus, da Situationen und Geschäfte, welche wenig Komplexität und Ermessen aufweisen, wie beispielsweise die Genehmigung eines Inventars nebst der Fachdisziplin Recht keine weiteren interdisziplinären Abklärungen erfordern (VBK, 2008, S. 117 – 217). Andererseits erscheint aufgrund des Umstands, dass die Sachverhaltsdarstellungen und Begründungen der Entscheide materiellen Rechtsgrundlagen sowie Verfahrensgrundsätzen standhalten müssen, eindeutig den Juristinnen und Juristen das Expertentum zufällt. Den Fachpersonen aus dem Bereich Recht werden daher in einer KESB mehr Aufgaben zuteil als Mitgliedern anderer Fachdisziplinen.

Obwohl beim vorliegenden Friedensgericht etliche Massnahmen umgesetzt werden, um eine interdisziplinäre Zusammenarbeit und Interaktionen auf gleicher Ebene zwischen den Mitgliedern der verschiedenen Disziplinen zu fördern, sind wegen der gesetzlich vorgegebenen Organisationsstrukturen beachtliche Einschränkungen vorhanden. Es sind sowohl Statusunterschiede auszumachen als auch ungleiche Partizipation der Fachdisziplinen neben dem Recht.

5.4 Möglichkeiten für interdisziplinären Austausch

Im Kapitel 4.1.3 wird ersichtlich, dass die Akteurinnen und Akteure der unterschiedlichen Fachdisziplinen gegenseitig vom Wissen und den Kompetenzen aller vorhandenen Disziplinen profitieren. Einen beachtlichen Nutzen aus den verschiedenen Vorgehensweisen, Blickwinkeln und Methoden ziehen die juristisch angestellten Fachpersonen, da sie aufgrund der strukturellen Vorgaben für soziale Abklärungen zuständig sind. Das Wissen anderer Disziplinen kann in die Situationsanalysen einbezogen werden. Aussagen der befragten Fachpersonen aus dem Bereich Recht belegen diesen Zusammenhang (B3, B4). Die juristischen Fachpersonen erachten sich nicht spezifisch dafür ausgebildet, soziale Abklärungen zu tätigen. Sie konnten mittlerweile durch Beobachtungen von Anhörungen oder während den fächerübergreifenden Austauschen Methoden anderer Disziplinen kennenlernen. Diese Vorgehensweisen oder spezifischen Fragemuster wenden sie in der Praxis inzwischen selbst an. Darüber hinaus äussern auch die befragten Beisitzerinnen, dass sie durch die Tätigkeit im Friedensgericht Einblicke in rechtliche Aspekte erhalten und somit ein besseres Verständnis für die Sichtweisen und Argumentationen der Juristinnen und Juristen entwickeln konnten.

Der interdisziplinäre Austausch resp. die gelingende interdisziplinäre Zusammenarbeit wird dann erfüllt, wenn Fachpersonen unterschiedlicher Disziplinen in den gemeinsamen Arbeitsprozess involviert sind. Beim untersuchten Friedensgericht wird von den Verfasserinnen einschränkend wahrgenommen, dass eine vertiefte Zusammenarbeit eigentlich eher in Ausnahmefällen, also bei schwierigen und komplexen Situationen vorwiegend im Kinderschutz stattfinden. Wie die Aussagen der juristischen Mitarbeitenden dazu aufzeigen, würden sie sich wünschen, dass mindestens eine Fachperson der Sozialen Arbeit Teil des konstanten Teams wäre. Zum einen wird die Mehrperspektivität als Vorteil gesehen, zum anderen werden die Vorgehensweisen und die Methoden der Sozialen Arbeit für die Abklärung im komplexen sozialen System von den Betroffenen als grosse Unterstützung erachtet. Des Weiteren wird als Mehrwert angeführt, dass die Beteiligten so verstärkt vom interdisziplinären Wissensaustausch profitieren könnten.

Für die Autorinnen stellen der gewünschte Austausch von Fachwissen und die Erarbeitung gemeinsamer Standards und Ziele sowie Aussagen zu geteilten Werthaltungen und der Wunsch nach Professionalität Anzeichen dar, dass unter den beteiligten Akteurinnen und Akteuren im Friedensgericht eine hohe Bereitschaft der interdisziplinären Arbeitsweise besteht. Die Anerkennung anderer Disziplinen und die Benennung einer Expertin oder eines Experten in einem bestimmten Gebiet deuten auf Sicherheit und Kompetenz in der eigenen Disziplin sowie auf eine adäquate Offenheit für andere Sichtweisen bei den befragten Mitgliedern des Friedensgerichts. Es ist gelungen, eine Dynamik zu schaffen, in der gemeinsame Ziele verfolgt werden und die eine motivierende Wirkung auf die Zusammenarbeit zeigt, was eine weitere Bedingung für gelingende interdisziplinäre Zusammenarbeit darstellt. Es werden keine ‚Einzelkämpfer‘ erkannt. Fachwissen wird geteilt, Ansichten und Ideen werden eingebracht und es können Diskussionen entstehen. Die befragten Behördenmitglieder sind davon überzeugt, dass es für eine optimale Lösungsfindung zu Gunsten der Betroffenen unabdingbar ist, verschiedene Disziplinen einzubeziehen. Der Auftrag sei, wie es eine Beisitzende ausdrückt, anderweitig nicht auszuführen. Die Verfasserinnen teilen diese Meinung und sehen darin eine wesentliche Bedingung für das Gelingen der Zusammenarbeit zwischen den Disziplinen. Davon profitieren nicht nur die Personen, die im Alltag des Friedensgerichts zusammenarbeiten, sondern zuletzt auch die Betroffenen.

Im Spruchkörper steht eine beachtliche Auswahl an Fachkompetenzen zur Verfügung. Diesbezüglich sehen die Verfasserinnen Möglichkeiten für eine Verbesserung der interdisziplinären Zusammenarbeit durch eine konstantere Teamzusammensetzung unter den Beisitzenden. Gleichzeitig könnte eine fallspezifische Zuordnung der Beisitzenden eine Bereicherung darstellen, wobei jedoch die Disponibilität der Beisitzenden eine nicht zu unterschätzende Herausforderung sein könnte. Die Autorinnen gehen davon aus, dass es Beisitzende gibt, die sich erst dann mit vollem Einsatz einbringen können, wenn sie sich in ihrer Umgebung sicher fühlen, was auch mit einer gleichbleibenden Umgebung zusammenhängt. Gleichzeitig ist nicht von der Hand zu weisen, dass mit dem Vorhandensein von Vertreterinnen und Vertretern in Form von Beisitzenden aus der Sozialen Arbeit, Psychologie, Pädagogik, Medizin und Treuhand/Finanzen eine breite Palette von Fachwissen zur Verfügung steht. Darauf können die juristischen Fachpersonen aus dem Friedensgericht bei Bedarf jederzeit in Form von Beratung und Austausch zurückgreifen und müssen nicht an Dritte gelangen, was mitunter höheren zeitlichen und finanziellen Aufwand generieren könnte. Weiter erscheint es aus Datenschutzgründen ebenfalls vorteilhaft, zumal davon auszugehen ist, dass die Beisitzenden in Verbindung mit ihrem Amt dem Amtsgeheimnis unterstehen.

5.5 Die Soziale Arbeit im Friedensgericht

Die Befragten erwähnten, dass bei der Entscheidungsfindung die Juristinnen und Juristen eher den rechtlichen Rahmen vorgeben, während die Beisitzenden eher auf persönliche Aspekte eingehen. Aber ist es dafür in einer Anhörung nicht bereits zu spät? Wäre es nicht sinnvoll, wenn auch schon in der Abklärung, vor allem bei komplexen Belangen sowohl im Kinderschutz als auch im Erwachsenenschutz beide Perspektiven eingeholt werden?

Das untersuchte Friedensgericht verfügt in Form von Beisitzenden über zwei Sozialarbeitende. Eine Sozialarbeiterin wird, wie bereits erwähnt, aufgrund ihrer Erfahrungen mit Kindern und Jugendlichen häufig zu Abklärungen im Kinderschutz herangezogen. Der zweite Sozialarbeiter wird von der Friedensrichterin bei Bedarf in der Funktion als Berater beigezogen. Es ist dabei wichtig zu erwähnen, dass die Beisitzenden, welche in Abklärungen und Beratungen involviert sind, nicht bei der Entscheidungsfindung mitwirken. Die Friedensrichterin erwähnte dies speziell, um auf die Trennung zwischen Vorabklärung und dem Prozess der Anhörung und Entscheidungsfindung hinzuweisen.

Die Frage, ob der Einbezug von einer sozialen Perspektive zum Zeitpunkt der Anhörung zu spät ist, können die Verfasserinnen nicht beantworten. Jedoch kann hierzu angefügt werden, dass sich sowohl der Gerichtsschreiber als auch die Friedensrichterin wiederholt dazu äusserten, dass sie einen internen sozialen Abklärungsdienst als sehr wünschenswert erachten würden. Die Friedensrichterin betitelt dies sogar als ihren „grossen Traum“.

Des Weiteren wurden in den Befragungen häufig Vergleiche zum Modell der Berner KESB gezogen, die über einen internen Abklärungsdienst verfügt. Hier konnten die Autorinnen erkennen, dass sich die Angestellten gedanklich mit der Frage befassen, wie die Zusammenarbeit an anderen Orten umgesetzt wird. Die Betroffenen sind in der Lage, von einem objektiven Standpunkt aus die Stärken und Schwächen der hiesigen Umsetzung aufzuzählen. Es wurde dabei erwähnt, dass sie dies im Kanton Freiburg halt so nicht vorfinden würden, wobei die Verfasserinnen dies als Aussage zu einer Schwäche bezüglich des aktuellen Modells interpretieren. Die Methode des Friedensgericht, seinen «eigenen Abklärungsdienst» zu schaffen, da das aktuelle Organisationsmodell im Kanton Freiburg keine fest Angestellten aus der Sozialen Arbeit vorsieht, sehen die Autorinnen als eine gute Möglichkeit an, eine unpassende Situation zu korrigieren oder auszugleichen.

Das Fachwissen aus dem Bereich der Sozialen Arbeit vor allem für komplexe Sachverhaltsabklärungen fehlt im konstanten Team des Friedensgerichts. Laut einer Aussage der Friedensrichterin wäre es im Organisationsmodell vorgesehen, dass das kantonale Jugendamt mit Abklärungen im Kinderschutz beauftragt werden kann. Bei den dortigen

Angestellten handelt es sich um Sozialarbeitende, welche in Themenbereichen zu Kinder- und Familienbelangen spezialisiert sind. Wegen andauernder personeller Unterbesetzung und stetig zunehmender Arbeitslast beim Jugendamt erweist sich diese Unterstützung als wenig verlässlich und nützlich, wie die Friedensrichterin ausführt. Die chronische Überlastung des Jugendamtes durch hohe Arbeitslast und Personalmangel ist, wie die Verfasserinnen feststellen, ebenfalls einer Anmerkung im Justizbericht (Justizrat, 2018, S. 235) sowie einem Beitrag der Freiburger Nachrichten zu entnehmen (Haenni, 2019). Das bedeutet, dass grundsätzlich im Organisationsmodell der KESB eine interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen den juristischen Fachpersonen des Friedensgerichts und Fachpersonen der Sozialen Arbeit beim Jugendamt vorgesehen wäre, diese jedoch auf Grund fehlender personeller Ressourcen auf Seite des Jugendamtes nicht umgesetzt werden kann. Genügende Ressourcen, personell und zeitlich, stellen, wie aus der Theorie zu entnehmen ist, eine Bedingung für das Gelingen interdisziplinärer Zusammenarbeit dar. Hier belegt das Fehlen von genannten Ressourcen das Misslingen.

Wie bereits in der Einleitung und im theoretischen Teil aufgeführt, verfügen Fachpersonen der Sozialen Arbeit über methodische Handlungskompetenzen, um Informationen bezüglich komplexen Lebenssituationen mehrdimensional zu erheben, zu analysieren und passende Interventionen zu entwickeln (Kap. 1 & 2). Die Soziale Arbeit stützt sich zur Theoriebildung, Auswahl von Methoden und Begründung von Handlung in der Praxis am Wissen weiterer Fachdisziplinen. Unter anderem aus der Soziologie, Psychologie, Philosophie, Ethik sowie Recht. Dadurch bringen Sozialarbeitende grundlegendes Fachwissen aus jenen Bereichen mit, welche zur Anamnese, Beurteilung und Interventionsplanung in komplexen Situationen erforderlich sind. Die Verfasserinnen würden die Schaffung einer zusätzlichen Verwaltungsebene im Friedensgericht befürworten und empfehlen, welche auf Grund der erwähnten Begründungen idealerweise durch die Disziplin Soziale Arbeit besetzt wird. Damit könnte eine konstante Teamzusammensetzung, bestehend aus Mitarbeitenden mit juristischem und sozialarbeiterischem Fachwissen und Kompetenzen erreicht werden. Folglich ergibt sich mehr Raum für Mehrperspektivität und gegenseitigen Wissensaustausch. Das heisst, Sozialarbeitende setzen sich mit Wissen, Methoden und juristischen Perspektiven auseinander und eignen sich grundlegendes Wissen an und umgekehrt. Methoden und spezialisierte Wissensbestände der beiden Disziplinen Recht und Soziale Arbeit können sich in der Lösungsfindung ergänzen, woraus schlussendlich im Sinne der Interdisziplinarität gemeinsame Methoden, Sichtweisen und Ziele erwachsen.

5.6 Interdisziplinäre Zusammenarbeit im Friedensgericht

Unter den Mitarbeitenden im Friedensgericht ist der Fachbereich Recht stark vertreten. Die weiteren vom Gesetz geforderten Fachbereiche wie Soziale Arbeit, Psychologie, Pädagogik, Medizin und Treuhand sind unter den Beisitzenden vertreten. Wie die theoretische Umschreibung des Begriffs der Interdisziplinarität aufzeigt, reicht das Vorhandensein von verschiedenem Fachwissen allein nicht aus. Es bedarf eine Zusammenarbeit, damit eine Verschmelzung der Wissensbestände, Methoden und Sichtweisen zur Lösung einer komplexen Problemstellung stattfindet, was letztendlich die Interdisziplinarität ausmacht.

Im vorliegenden Friedensgericht findet die Zusammenarbeit der verschiedenen Fachdisziplinen in der Regel ab dem Zeitpunkt der Anhörungen, der darauffolgenden Fallbesprechung und Entscheidungsfindung statt. Die Verfasserinnen stellen fest, dass im Abklärungsprozess kein interdisziplinärer Austausch stattfinden kann, da hier nur die juristischen Fachpersonen involviert sind. Was die interdisziplinäre Zusammenarbeit angeht, zeigen sich verschiedene Hindernisse. Beispiele dafür sind, dass für eine Falleinführung am Tag der Anhörung und gleichzeitige Entscheidungsfindung nur 30 Minuten zur Verfügung stehen oder dass die Friedensrichterin eine schwierige Diskussion zu einer Entscheidungsfindung erwähnte, die laut ihrer Aussage "sogar 20 Minuten dauerte". Daraus schliessen die Verfasserinnen, dass gerade was die interdisziplinäre Zusammenarbeit im Spruchkörper angeht, wenig zeitliche Ressourcen zur Verfügung stehen. Damit wäre eine Bedingung interdisziplinärer Zusammenarbeit nur bedingt erfüllt.

Die juristischen Angestellten erwähnten ausserdem, dass der berufliche Hintergrund und die personellen Ressourcen der jeweiligen Beisitzenden ausschlaggebend dafür sind, ob und in welchem Umfang ein interdisziplinärer Austausch stattfinden kann. Die Verfasserinnen gehen davon aus, dass im Spruchkörper theoretisch immer eine interdisziplinäre Zusammensetzung möglich wäre, womit nebst dem Fachbereich Recht zu jedem Zeitpunkt Vertreterinnen und Vertreten anderer Fachdisziplinen herangezogen werden können. Dabei stellt sich jedoch heraus, dass die Beisitzenden nach Zufallsprinzip im Spruchkörper vertreten sind. Daraus ergibt sich neben der fehlenden Konstanz im Team die Frage, ob die jeweils präsenten Mitglieder über das für die Fallbeurteilung notwendige Wissen mitbringen. Die Nähe zur Lebenswelt der Betroffenen, der örtliche und institutionelle Bezug sowie das Wissen zu sozialen oder kulturellen Eigenheiten in örtlicher Umgebung oder über das Netzwerk, welches für die Erstellung von Handlungsplänen hilfreich erscheint, betrachten die Verfasserinnen mit den Beisitzenden im Spruchkörper als erfüllt.

Die befragten juristischen Fachpersonen beschrieben das Friedensgericht nicht als eine interdisziplinäre Behörde, sondern als eine juristische Behörde. Gründe dafür sind klar: neben der Disziplin der Rechtswissenschaften sowie dem Sekretariat sind keine weiteren Disziplinen konstant in der Behörde vertreten. Damit ist es unmöglich, eine komplexe Situation mit Fachwissen aus mehreren Disziplinen zu betrachten und zu bearbeiten.

In der Untersuchung wurde die fehlende Besetzung von Mitarbeitenden weiterer Disziplinen, mangelnde Konstanz der Teamzusammenstellung im Spruchkörper, Statusunterschiede und Machtverhältnisse der Disziplinen und strukturelle Vorgaben sowie knappe zeitliche Ressourcen erkannt. Somit konnten die Bedingungen gelingender interdisziplinärer Zusammenarbeit in diesen Bereichen nicht erfüllt werden. Die Verfasserinnen gehen dabei gar von grossen Einschränkungen der interdisziplinären Zusammenarbeit aus. Aus einer anderen Perspektive muss jedoch festgehalten werden, dass das untersuchte Friedensgericht die interdisziplinäre Zusammenarbeit im Abklärungsprozess anstrebt. Dazu haben sie einen eigenen Abklärungsdienst geschaffen oder ziehen fallspezifisch Beisitzende, welche über benötigtes Fachwissen verfügen, in die Untersuchungen und Anhörungen ein. Auch der Austausch mit Drittstellen wie Schulen oder Ärzte lassen das Friedensgericht vermehrt interdisziplinär erscheinen.

5.7 Interdisziplinarität im Modell der Friedensgerichte

Emprechtinger und Voll (2018) bezeichneten das Gerichtsmodell als "interdisziplinärer Behördentyp mit stark ausgeprägter interdisziplinärer Zusammenarbeit" (S. 14-15; Kap. 2.1.3). Diesen Standpunkt vertreten die Verfasserinnen nach den Erkenntnissen aus den Ergebnissen nicht. Zumal besonders negative Einflüsse aus den strukturellen Vorgaben des Modells erkennbar sind, welche die interdisziplinäre Zusammenarbeit bisweilen verhindern.

Nach Kontaktaufnahme per E-Mail mit Peter Voll (pers. Mitteilung, 09.03.20) führte er aus, dass es sich beim Gerichtsmodell der KESB im Kanton Freiburg als auch im Kanton Waadt um eine besondere Variante handeln würde. Im Vergleich zum Genfer TP AE seien die Friedensgerichte wesentlich weniger spezialisiert, und im Vergleich mit dem Familiengericht im Kanton Aargau seien Sozialarbeitende lediglich als Beisitzende anwesend, was zu bemängeln sei. Aus diesem Grund sei im Organisationsmodell des Kantons Freiburg die Rolle der Fachrichter anders profiliert als in dem von ihm beschriebenen interdisziplinären Behördentyp des Kantons Genf unter der Bezeichnung eines Fachgerichts. Diese Aussage half den Autorinnen zu verstehen, dass auch innerhalb eines bestimmten Organisationsmodells noch viel Interpretationsraum besteht und dies auch ein Grund sein kann, weshalb sich das untersuchte Friedensgericht in manchen Punkten von den in der

Theorie erarbeiteten Aspekten unterscheidet. Die Verfasserinnen sehen darin auch den Umstand bestätigt, dass jedes kantonale Organisationsmodell seine Spezialitäten aufweist, unabhängig davon, ob es sich um eine exekutive Fachbehörde oder eine judikative Behörde handelt.

6. Schlussfolgerungen

Mit diesem Kapitel wird vorliegende Arbeit abgeschlossen. Auf Basis des vorgängigen Kapitels der Diskussion der Ergebnisse wird nachfolgend die Fragestellung beantwortet. Im Anschluss erfolgt das Fazit, das eine Zusammenstellung der zentralen Erkenntnisse beinhaltet, gefolgt von einem Ausblick mit offenen gebliebenen Fragen und Vorschlägen für eine weiterführende Forschung.

6.1 Beantwortung der Fragestellung

Wie gelingt die Umsetzung der interdisziplinären Zusammenarbeit in der Praxis eines Friedensgerichts des Kantons Freiburg?

In der Diskussion der Ergebnisse konnte aufgezeigt werden, welche Bedingungen der gelingenden interdisziplinären Zusammenarbeit im untersuchten Friedensgericht in der Praxis erfüllt und wo hinderliche Faktoren erkannt werden.

Abschliessend kann ausgeführt werden, dass im untersuchten Friedensgericht von den Mitarbeitenden und den befragten Beisitzenden viel unternommen wird, um die interdisziplinäre Zusammenarbeit voranzutreiben. Dabei sind vor allem die gegenseitige Akzeptanz und Anerkennung hervorzuheben, die den Autorinnen primär in den Interviews auffiel. Alle befragten Personen sprachen mit grosser Wertschätzung von den anderen Mitarbeitenden und wiesen ihnen parallel einen Expertenstatus zu. Die befragten Akteurinnen und Akteure aus den verschiedenen Disziplinen zeigen Offenheit und Respekt gegenüber der jeweils anderen Fachdisziplin.

Beim untersuchten Friedensgericht ist im Spruchkörper verschiedenes Fachwissen vorhanden, das auch gerne eingebracht wird. Vor allem von den befragten Beisitzenden wurde erwähnt, dass ihr Fachwissen, ihr Hintergrund und ihre Kompetenzen von den Juristinnen und Juristen gewürdigt werden. Die Befragungen lassen erkennen, welche Aufgaben und Rollen die verschiedenen Akteure beim Friedensgericht besetzen. Die befragten Personen waren der Meinung, dass der Auftrag der KESB nicht ohne ein ‚Miteinander‘ ausgeführt werden könne. Alle Befragten verfügen über grosse Motivation und vertreten die Meinung, dass alle Mitglieder des Friedensgerichts nebst fachlichen Kompetenzen über personelle Fähigkeiten wie Empathie, Verständnis für schwierige Lebenssituationen und die Kompetenz, Beziehungsarbeit zu tätigen, verfügen müssen. Somit sind gemeinsame Werthaltungen und Ziele bei den Befragten erkennbar.

Individuelle Bedingungen, welche gegenseitigen Respekt und Wertschätzung, Offenheit gegenüber anderen Sichtweisen sowie die Erkenntnis von gegenseitiger und individueller Nutzenmaximierung durch die Zusammenarbeit bei den einzelnen Akteuren beinhalten, sind im untersuchten Friedensgericht erfüllt. Weiter ist der örtliche und institutionelle Bezug durch die Verwurzelung der Mitarbeitenden und Beisitzenden gegeben, da alle in der Gegend wohnhaft sind und meist auch im Kanton gearbeitet haben. Es zeigt sich, dass die Friedensrichterinnen, die während einer Anhörung resp. allgemein im Gericht die Führung übernehmen, über fachliche sowie auch personelle Kompetenzen verfügen, um alle beteiligten Personen durch die Prozesse zu führen. Ausserdem kann speziell zum untersuchten Friedensgericht angemerkt werden, dass Bestrebungen unternommen werden, um vermehrt Beisitzende aus anderen Disziplinen in die Abklärungen beim Friedensgericht einzubeziehen, was für die interdisziplinäre Zusammenarbeit sehr förderlich ist.

Fehlende Besetzung mit Mitarbeitenden aus der Sozialen Arbeit beim Friedensgericht, mangende Konstanz in den interdisziplinären Teamzusammensetzungen (Spruchkörper), Statusunterschiede und Machtverhältnisse unter den Disziplinen sowie knappe zeitliche Ressourcen erweisen sich im untersuchten Friedensgericht als hinderlich für die interdisziplinäre Zusammenarbeit. Die Entwicklung einer gemeinsamen Arbeitsweise, die Gewährleistung von Qualitätssicherungsmassnahmen, Reflexionen zu Handlungsweisen oder zu abgeschlossenen Entscheiden sowie Zeit für fallunabhängige Diskussionen zählen weiter zu Faktoren, welche im untersuchten Friedensgericht die interdisziplinäre Zusammenarbeit einschränken.

Wegen der erwähnten strukturellen Vorgaben und den damit einhergehenden Konsequenzen gelingt die interdisziplinäre Zusammenarbeit im untersuchten Friedensgericht aus Sicht der Verfasserinnen eher in der Ausnahme als in der Regel. Die meisten Fälle werden im Alleingang von der juristischen Fachdisziplin bearbeitet. Während den Anhörungen und Entscheidungsfindungen muss davon ausgegangen werden, dass trotz der erwähnten Gleichberechtigung aufgrund der fehlenden Konstanz in den Teams, den Statusunterschieden unter Friedensrichterinnen und Beisitzenden zumindest im Verborgenen ein Ungleichgewicht besteht.

Die Interdisziplinarität wird als eine Disziplin übergreifende Zusammenarbeit umschrieben, in der Wissen aus mehreren wissenschaftlichen Teilgebieten zur Bearbeitung und Lösung einer komplexen Problemstellung einbezogen wird. Durch die Verknüpfung der verschiedenen Methoden und gewonnenen Erkenntnisse entstehen neue Methoden, Perspektiven sowie Ziele (Kap. 2.3.4.). Im Sinne dieser Beschreibung von Interdisziplinarität stehen beim

untersuchten Friedensgericht einige Hindernisse im Weg. Die Verfasserinnen stellen fest, dass es sich beim Friedensgericht primär nicht um eine interdisziplinäre, sondern um eine juristische Behörde handelt. Es zeigt sich jedoch, dass beim untersuchten Friedensgericht viel unternommen wird, indem zwischen den vorgegebenen Organisationsstrukturen Möglichkeiten geschaffen werden, um die interdisziplinäre Zusammenarbeit voranzutreiben.

6.2 Fazit und Ausblick

Aufgrund der Erkenntnisse aus den Untersuchungen lassen sich Rückschlüsse auf das Organisationsmodell in Form von Friedensgerichten im Kanton Freiburg ableiten. In den Friedensgerichten ist ausschliesslich juristisches Fachwissen konstant vertreten. Die Abklärungen und Empfehlungen für die Entscheidungsfindung werden in der Regel ausschliesslich durch die juristischen Fachpersonen getätigt. Eine interdisziplinäre Zusammenarbeit kann auf dieser Ebene nicht stattfinden. Während den Anhörungen und Austausch für die Entscheidungsfindung unter Friedensrichtern und Beisitzenden wird erkenntlich, dass etliche Bedingungen für eine interdisziplinäre Zusammenarbeit nicht gegeben sind. Unter anderem fehlt es an Konstanz in der Teamzusammensetzung und es werden Statusunterschiede festgestellt. Weiter werden die Mitglieder der einzelnen Fachdisziplinen nicht für jene Fälle einberufen, für die ihr Spezialwissen erforderlich ist. Die Verfasserinnen erachten die interdisziplinäre Zusammenarbeit daher nicht nur im untersuchten Friedensgericht als ungenügend gewährleistet, sondern allgemein in den Friedensgerichten des Kantons Freiburg.

Auch in Bezug auf die Soziale Arbeit kann angemerkt werden, dass diese in den Friedensgerichten lediglich im Spruchkörper vorgesehen und vertreten ist. Im untersuchten Friedensgericht werden Sozialarbeitende für Abklärungen oder Beratungen beigezogen. Die juristischen Fachpersonen stellen fest, dass ihnen im Praxisalltag, vor allem bei sozialen Abklärungen die Soziale Arbeit als interdisziplinäre Disziplin fehlt. Die Meinung der Verfasserinnen, dass die Soziale Arbeit einen enormen Mehrwert bei der Bearbeitung von sozialen Problemlagen beitragen kann, wird hierbei bestärkt. Wie bereits in der Einführung dargelegt, stützt sich die Soziale Arbeit bei der Bearbeitung von komplexen sozialen Problemen auf das Wissen aus Bezugswissenschaften. Das bedeutet nicht, dass sie als Expertinnen und Experten in den einzelnen Fachbereichen gelten. Hierfür sind sie nach wie vor auf das Wissen der jeweiligen Spezialistinnen und Spezialisten angewiesen. Sozialarbeitende verfügen jedoch über Handlungskompetenzen, um Informationen bezüglich einer sozialen Situation in mehreren Bereichen mit der nötigen Effizienz zu erheben, zu analysieren und passende Interventionsmöglichkeiten zu planen. Ausserdem werden sie als Vermittlerinnen und Vermittler zwischen den Fachdisziplinen angesehen. Die Autorinnen sind

der Meinung, dass sich Sozialarbeitende dadurch rasch in eine interdisziplinäre Arbeitsweise einfügen können. Ein weiteres Argument, weshalb die Soziale Arbeit in Abklärungsprozesse der KESB resp. der Friedensgerichte einzubeziehen ist, stellt der Pflichtkontext sowie die oftmals schwierigen Lebenssituationen der Betroffenen dar. Sozialarbeitende verfügen sowohl über methodisches und fachliches Wissen als auch über persönliche Kompetenzen, um den Betroffenen im Spannungsfeld zwischen Hilfe und Kontrolle die benötigte Empathie, Einfühlungsvermögen und Wertschätzung entgegenzubringen. Sozialarbeitende müssen zudem in der Lage sein, den Betroffenen einerseits die nötige Autonomie zuzugestehen als auch deren Grenzen aufzeigen. Letzteres kann im Handlungsfeld der KESB zu Widerstand führen, weshalb das nötige Wissen über Beziehungsaufbau vorhanden sein muss, welcher schlussendlich zu einer Kooperation und Annahme einer angeordneten Massnahme behilflich sein kann.

Anlässlich der Bearbeitung der ausgewählten Thematik wurde den Autorinnen bewusst, wie unterschiedlich die Begrifflichkeiten um die Interdisziplinarität gehandhabt werden. Bezüglich der Definition der Begriffe der Inter-, Multi- und Transdisziplinarität verkehren diverse Interpretationen. Wie sich den Verfasserinnen gezeigt hat, ist eine eingehende Auseinandersetzung mit dem Begriff der Interdisziplinarität sowie deren Bedingungen für eine gelingende interdisziplinäre Zusammenarbeit unverzichtbar, um den Nutzen aller Beteiligten im Bereich des KES zu erkennen. Weiter zeigt sich, dass für eine erfolgreiche Implementation der Interdisziplinarität in den Organisationsstrukturen einer KESB etliche Faktoren erfüllt sein müssen, um die Ziele und einen optimalen Nutzen zu erzielen.

Eine gemeinsame Entscheidungsfindung oder Abstimmung mit drei Mitgliedern unterschiedlicher Fachdisziplinen erachten die Verfasserinnen aufgrund der in vorliegender Arbeit gewonnenen Erkenntnisse nicht als Kriterium für eine Umsetzung der Interdisziplinarität im Organisationsmodell der Friedensgerichte. Gleichzeitig stellen die Autorinnen fest, dass es sich bei der KESB um eine vergleichsweise junge Behörde handelt, die mit den bestehenden Modellen ihren Auftrag bestmöglich umsetzt. Neben Hindernissen im strukturellen Aufbau der Besetzungen der Friedensgerichte und im Spruchkörper scheinen sich ungenügende finanzielle Ressourcen auf die personellen Besetzungen und den zeitlichen Rahmen für interdisziplinäre Zusammenarbeit auszuwirken. Gerade was den Abklärungsdienst im Kinderschutz durch das Jugendamt anbelangt, zeigt sich grundsätzlich eine durchdachte und geeignete Schnittstelle, wo interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen juristischen Fachpersonen, Sozialarbeitenden und Sozialpädagoginnen und -pädagogen vorgesehen wäre. Diese erscheint jedoch bei chronischem Personalmangel und dem Fakt, dass Abklärungen durch die Friedensgerichte nicht in Auftrag gegeben werden können, als unnützlich.

In diesem Bereich stellen sich die Verfasserinnen vor allem die Frage, ob der politischen Verantwortung bezüglich Kinderschutz im Kanton Freiburg zu Genüge Beachtung geschenkt wird. Denn gerade im Bereich Kinderschutz können sich die Situationen rasch zu einer Krise entwickeln und sind von hoher Komplexität, zumal mehrere Akteure im Familiensystem zu berücksichtigen sind. Dabei erscheint rasche Intervention durch ausgebildetes und erfahrenes Fachpersonal unabdingbar. Juristische Fachpersonen allein vermögen in diesen Situationen aus Sicht der Verfasserinnen definitiv nicht zur Lösung des Problems beitragen, da ihnen zum Teil Fachwissen und Handlungskompetenzen fehlen und durch spezialisierte Disziplinen wie Psychologie, Pädagogik, Medizin oder Gesundheit abgedeckt werden müssen. Doch auch Erwachsene sollen, wenn schwierige und komplexe soziale Probleme auftreten, auf eine Fachperson aus der Sozialen Arbeit, der Pädagogik oder der Psychologie zurückgreifen können.

Die Schaffung einer fest im Friedensgericht integrierten Stelle für Sozialarbeitende erscheint den Autorinnen ein erster Schritt in Richtung gelingender interdisziplinärer Zusammenarbeit. Dies bedingt eine Überarbeitung des Modells, sprich der kantonalen gesetzlichen Grundlagen, was Zeit sowie einen politischen Prozess benötigt. Allenfalls gelingt es bereits in den nächsten Jahren, weitere Beisitzende mit Fachwissen aus den Bereichen Psychologie, Pädagogik, Gesundheit sowie Treuhand zu gewinnen. Unter Umständen würde es so gelingen, vermehrt auch fallspezifisches Fachwissen im Spruchkörper einzubinden und eine konstantere Besetzung zu gewährleisten. Weiter könnten die einzelnen Friedensgerichte für eine zunehmend interdisziplinäre Arbeitsweise vermehrt Beisitzende in die Abklärungen einbeziehen, wie dies beim untersuchten Friedensgericht bereits angegangen wurde. Die Verfasserinnen sind sich jedoch bewusst, dass dies für die verantwortlichen Leiterinnen und Leiter der Friedensgerichte zeitlichen Aufwand für die Beantragung von Ressourcen und die Koordination nach sich zieht. Zudem sind, wie die vorliegende Untersuchung auch aufgezeigt hat, etliche individuelle und personelle Bedingungen ebenfalls für eine gelingende Interdisziplinäre Zusammenarbeit ausschlaggebend. Eine Veränderung der Organisationsstrukturen allein und ein Zuschuss an finanziellen oder personellen Ressourcen bringt nicht automatisch ein Gelingen mit sich. Trotzdem handelt es sich um ein Organisationssystem, welches Veränderungen zulässt und es zeigt sich an gewissen Stellen Optimierungspotential im vorliegenden Modell der Friedensgerichte im Kanton Freiburg.

Ausblick

Das Verfassen der vorliegenden Bachelorarbeit mit empirischer Untersuchung eröffnete den Verfasserinnen einen ersten Einblick in die Arbeit auf dem untersuchten Friedensgericht im Kanton Freiburg sowie den Bestrebungen der interdisziplinären Zusammenarbeit. Aufgrund der kantonal unterschiedlichen Organisationsmodelle in der Umsetzung der KESB und der relativ jungen Institutionen sehen die Verfasserinnen noch viel Spielraum für die zukünftige Forschung. Ausserdem wären Untersuchungen aus einer anderen Sichtweise, unter anderem aus Sicht der Klientinnen und Klienten oder dem Standpunkt des kantonalen Jugendamtes interessant. Im Folgenden werden einige Beispiele aufgelistet:

- Es könnten Vergleichswerte mit anderen Friedensgerichten in Kanton Freiburg herangezogen werden. Bestätigt sich unsere Schlussfolgerung nur im untersuchten Friedensgericht oder kann für alle gesprochen werden?
- Es können Vergleiche mit anderen Kantonen, welche dasselbe Modell gewählt haben, gemacht werden. Hier wäre vor allem ein Vergleich mit dem Kanton Genf oder dem Kanton Aargau spannend.
- Es könnten andere kantonale Organisationsmodelle als Vergleich beigezogen werden. Dabei könnten Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Umsetzungen ergründet werden.
- Die Modelle könnten aus anderen Perspektiven betrachtet werden, zum Beispiel aus Sicht der Betroffenen. Wie laufen Abklärungen in einem Gerichtsmodell- wie in einer Fachbehörde ab? Wie ist die Qualität? Gibt es Unterschiede bei der Anordnung der Massnahmen?

Literaturverzeichnis

- Akkaya, Gülcan, Reichlin, Beat & Müller, Meike. (2019). *Grund- und Menschenrechte im Kindes- und Erwachsenenschutz: Ein Leitfaden für die Praxis*. Luzern: interact Verlag.
- Amt für Gemeinden. (2018). *Zivilrechtliche Bevölkerung 2018* [Excel-Tabelle]. Abgerufen von <https://www.fr.ch/de/gema/institutionen-und-politische-rechte/gemeinden/statistik-der-freiburgischen-bevoelkerung>
- Avenir Social. (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz: Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen*. Bern: Avenir Social.
- Balsiger, Philipp. (2005). *Transdisziplinarität: Systematisch – vergleichende Untersuchung disziplinenübergreifender Wissenschaftspraxis*. München: Fink.
- Beneke, Frank. (2004). Produktentwicklung. Arbeiten in und mit verschiedenen Disziplinen – wozu? In Frank Brand, Franz Schaller & Harald Völker (Hrsg.), *Transdisziplinarität: Bestandsaufnahme und Perspektiven. Beiträge zur THESIS-Arbeitstagung im Oktober 2003 in Göttingen* (S. 79-91). Göttingen: Universitätsverlag.
- Bogner, Alexander & Menz, Wolfgang. (2015). Das theoriegenerierende Experteninterview: Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion (2. Auflage). In Alexander Bogner, Beate Littig & Wolfgang, Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung* (S.33-70). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bundesrat. (2006). Botschaft zur Änderung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Erwachsenenschutz, Personen- und Kindesrecht) vom 28. Juni 2006. *Bundesblatt*, 26, 7001–7138.
- Cottier, Michelle. (2012). Inter- und Transdisziplinarität in der Familienwissenschaft aus der Perspektive des Familienrechts. *Fampra.ch*, 13, 65-77.
- Darius, Sonja & Hellwig, Ingolf. (2004). Zur Kooperation von Jugendhilfe und Jugendpsychiatrie. Befunde und Empfehlungen aus einem Forschungs- und Entwicklungsprojekt in Rheinland-Pfalz. In Jörg M. Fegert & Christian Schraper (Hrsg.), *Handbuch Jugendhilfe – Jugendpsychiatrie. Interdisziplinäre Kooperation* (S. 505 – 516). Weinheim: Juventa.
- Desole, Mariano. (2017). *Interdisziplinäre Zusammenarbeit als Chance für die Professionalisierung der Sozialen Arbeit: Argumentationen und Folgerungen am*

Beispiel interdisziplinärer Zusammenarbeit in der Psychiatrie [PDF]. Abgerufen von <https://www.researchgate.net/publication/320757734>

Dewe, Bernd & Stüwe, Gerd. (2016). *Basiswissen Profession. Zur Aktualität und kritischen Substanz des Professionalisierungskonzeptes für die Soziale Arbeit*. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.

Dreyer, Sarah. (2020). Was ist ein Bildungsideal? Von Humboldt bis heute [Website]. Abgerufen von <https://www.bildungxperten.net/wissen/was-ist-ein-bildungsideal/>

Emprechtinger, Julia & Voll, Peter. (2018a). Disziplinarität, Interdisziplinarität, Transdisziplinarität. Die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde als organisationaler Rahmen für professionelle Profilierung. In Lukas Neuhaus & Oliver Käch (Hrsg.), *Professionalität im Kontext von Institution und Organisation* (S. 101 – 129). Weinheim: Beltz.

Emprechtinger, Julia & Voll, Peter. (2018b). *Disziplinarität, Interdisziplinarität, Transdisziplinarität. Die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde als organisationaler Rahmen für professionelle Profilierung* [Word-Dokument]. Abgerufen von https://hesso.tind.io/record/2868/files/2018_EmprechtingerVoll_Disziplinaritaet.pdf

Fegert, Jörg & Schrapper, Christian. (2004). *Handbuch Jugendhilfe – Jugendpsychiatrie. Interdisziplinäre Kooperation*. Weinheim: Juventa.

Feichtinger, Johannes, Mitterbauer, Helga & Scherke, Katharina. (2004). Interdisziplinarität – Transdisziplinarität. Zu Theorie und Praxis in den Geistes- und Sozialwissenschaften. *Newsletter Moderne*, 7(2), 11-16.

Friedensgericht des Seebezirks. (2013). *Organisationsreglement* [PDF]. Abgerufen von <https://www.fr.ch/de/gb/institutionen-und-politische-rechte/justiz/gerichtsbehoerden-reglemente>

Friedensgericht des Sensebezirks. (2013). *Organisationsreglement* [PDF]. Abgerufen von <https://www.fr.ch/de/gb/institutionen-und-politische-rechte/justiz/gerichtsbehoerden-reglemente>

Geissler, Birgit. (2013). *Professionalisierung und Profession: Zum Wandel klientenbezogener Berufe im Übergang zur post-industriellen Gesellschaft*. Bielefeld: Institut für Hochschulforschung Universität Halle.

- Gloor, Urs & Umbricht Lukas, Barbara. (2016). Kinderbelange. In Christiane Fountoulakis, Kurt Affolter-Fringeli, Yvo Biderbost & Daniel Steck (Hrsg.), *Fachhandbuch Kindes- und Erwachsenenschutzrecht. Expertenwissen für die Praxis* (S. 429 – 438). Zürich – Basel – Genf: Schulthess Juristische Medien AG.
- Gredig, Daniel & Goldberg, Daniel. (2012). Soziale Arbeit in der Schweiz. In Werner Thole (Hrsg.), *Grundriss Soziale Arbeit* (S. 403-423). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Haenni, Urs. (2019, 31. Aug.). *Der Hilferuf aus dem Jugendamt. Freiburger Nachrichten*. Abgerufen von <https://www.freiburger-nachrichten.ch>
- Häfeli, Christoph. (2016). *Grundriss zum Kindes- und Erwachsenenschutz* (2. Auflage). Bern: Stämpfli Verlag AG.
- Heck, Christoph. (2011). Wirkungsvolle Zusammenarbeit – der Beitrag der Sozialarbeit in der Fachbehörde. *Zeitschrift für Kindes- und Erwachsenenschutz*, 66(1), 17-30.
- Heckhausen, Heinz. (1987). Interdisziplinäre Forschung zwischen Intra-, Multi- und Chimären-Disziplinarität. In Jürgen Kocka (Hrsg.), *Interdisziplinarität: Praxis – Herausforderung – Ideologie* (S. 129-145). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Heite, Catrin. (2008). *Soziale Arbeit im Kampf um Anerkennung: Professionstheoretische Perspektiven*. Weinheim und München: Juventa Verlag.
- Helfferich, Cornelia. (2011). *Die Qualität quantitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hofer, Urs & Zingaro, Marco. (2010). Die Synergien zwischen Recht und Sozialer Arbeit. Interdisziplinäre Zusammenarbeit im Kindes- und Erwachsenenschutz. *SozialAktuell*, 4, 23-25.
- Interface. (2016). *Evaluation Kindes- und Erwachsenenschutzrecht: Analyse der organisatorischen Umsetzung und Kennzahlen zu Leistungen und Kosten* [PDF]. Abgerufen von <https://www.interface-pol.ch/projekte/evaluation-kindes-und-erwachsenenschutzrecht>
- Jungert, Michael. (2013). Was zwischen wem und warum eigentlich? Grundsätzliche Fragen der Interdisziplinarität. In Michael Jungert, Elsa Romfeld, Thomas Sukopp & Uwe Voigt (Hrsg.), *Interdisziplinarität: Theorie, Praxis, Probleme* (S. 1-12). Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft WBG.

- Justice de paix de l'arrondissement de la Broye. (2013). *Règlement d'organisation de la justice de paix de l'arrondissement de la Broye* [PDF]. Abgerufen von <https://www.fr.ch/de/gb/institutionen-und-politische-rechte/justiz/gerichtsbehoerden-reglemente>
- Justice de paix de l'arrondissement de la Glâne. (2013). *Règlement d'organisation de la justice de paix de l'arrondissement de la Glâne* [PDF]. Abgerufen von <https://www.fr.ch/de/gb/institutionen-und-politische-rechte/justiz/gerichtsbehoerden-reglemente>
- Justice de paix de l'arrondissement de la Gruyère. (2013). *Règlement d'organisation de la justice de paix de l'arrondissement de la Gruyère* [PDF]. Abgerufen von <https://www.fr.ch/de/gb/institutionen-und-politische-rechte/justiz/gerichtsbehoerden-reglemente>
- Justice de paix de l'arrondissement de la Sarine. (2013). *Règlement d'organisation de la justice de paix de l'arrondissement de la Sarine* [PDF]. Abgerufen von <https://www.fr.ch/de/gb/institutionen-und-politische-rechte/justiz/gerichtsbehoerden-reglemente>
- Justice de paix de l'arrondissement de la Veveyse. (2013). *Règlement d'organisation de la justice de paix de l'arrondissement de la Veveyse* [PDF]. Abgerufen von <https://www.fr.ch/de/gb/institutionen-und-politische-rechte/justiz/gerichtsbehoerden-reglemente>
- Justizrat. (2018). Jahresbericht 2018 [PDF]. Abgerufen von https://www.fr.ch/sites/default/files/2019-06/rapport_annuel_cm_jahresbericht_jr_2018_3.pdf
- Kalter, Birgit. (2004). Unterschiede verstehen und auf das Gemeinsame bauen. Kooperationsfördernde Rahmungen von Aus- und Weiterbildung. In Jörg Fegert & Christian Schrappner (Hrsg.), *Handbuch Jugendhilfe – Jugendpsychiatrie. Interdisziplinäre Kooperation* (S. 591-597). Weinheim: Juventa.
- Kaufmann, Franz-Xaver. (1987). Interdisziplinäre Wissenschaftspraxis. Erfahrungen und Kriterien. In Jürgen Kocka (Hrsg.), *Interdisziplinarität. Praxis – Herausforderung – Ideologie* (S. 63-81). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Konferenz der kantonalen Vormundschaftsbehörden (VBK). (2008). Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde als Fachbehörde (Analyse und Modellvorschläge):

Empfehlungen der Konferenz der kantonalen Vormundschaftsbehörden (VBK). *Zeitschrift für Vormundschaftswesen ZVW* 2/2008, 63-128. Abgerufen von <http://www.kokes.ch>

- Krüger, Lorenz. (1987). Einheit der Welt – Vielheit der Wissenschaft. In Jürgen Kocka (Hrsg.), *Interdisziplinarität. Praxis – Herausforderung – Ideologie* (S. 106-125). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Krüger, Paula & Gomez-Bugari, Katinka. (2013). *“Interdisziplinarität verlangt viel”. Bedingungen für eine gelingende (interdisziplinäre) Zusammenarbeit und wohlüberlegte Entscheidungen der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden* (Unveröffentlichtes Manuskript). Fachhochschule Luzern: Fachbereich Soziale Arbeit.
- Krüger, Paula & Niehaus, Susanna. (2010a). Länderbericht deutschsprachige Schweiz. In Evelyn Dawid, Jutta Elz & Brigitt Haller (Hrsg.), *Kooperation von öffentlicher Jugendhilfe und Strafjustiz bei Sexualdelikten gegen Kinder: Entwicklung eines Modellkonzepts zur Umsetzung der Kinderrechte in Strafverfahren* (S. 138-220). Wiesbaden: Eigenverlag Kriminologische Zentralstelle e.V.
- Krüger, Paula & Niehaus, Susanna. (2010b). Empirische Erkenntnisse zur interdisziplinären Kooperation bei Sexualdelikten gegen Kinder. In Evelyn Dawid, Jutta Elz & Brigitt Haller (Hrsg.), *Kooperation von öffentlicher Jugendhilfe und Strafjustiz bei Sexualdelikten gegen Kinder. Entwicklung eines Modellkonzepts zur Umsetzung der Kinderrechte in Strafverfahren* (S. 13-29). Wiesbaden: Eigenverlag Kriminologische Zentralstelle e.V.
- Krüger, Paula & Niehaus, Susanna. (2010c). Zusammenführung der länderspezifischen Ergebnisse. In Evelyn Dawid, Jutta Elz & Brigitt Haller (Hrsg.), *Kooperation von öffentlicher Jugendhilfe und Strafjustiz bei Sexualdelikten gegen Kinder. Entwicklung eines Modellkonzepts zur Umsetzung der Kinderrechte in Strafverfahren* (S. 317-337). Wiesbaden: Eigenverlag Kriminologische Zentralstelle e.V.
- Kuckartz, Udo. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Aufl.). Wiesbaden: Beltz Juventa.
- Mayring, Philipp. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (6. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz.

- Mittelstrass, Jürgen. (1987). Die Stunde der Interdisziplinarität? In Jürgen Kocka (Hrsg.), *Interdisziplinarität: Praxis – Herausforderung – Ideologie* (S. 152-158). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Mittelstrass, Jürgen. (2003). *Transdisziplinarität - wissenschaftliche Zukunft und institutionelle Wirklichkeit*. Konstanz: Universitätsverlag Konstanz.
- Nohl, Arnd-Michael. (2017). *Interview und Dokumentarische Methode: Anleitungen für die Forschungspraxis* (5. Auflage). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Oeschger, Sara. (2015). Die KESB unter Beschuss – wie weiter? [PDF]. *NPPM-Input*, 1, 3-15. Abgerufen von https://www.fhnw.ch/de/die-fhnw/hochschulen/hsw/nppm/nppm-input/media/pubilkationnppminputkesb_240616.pdf
- Obrecht, Werner. (2006). Interprofessionelle Kooperation als professionelle Methode. In Beat Schmocker (Hrsg.), *Liebe, Macht und Erkenntnis: Silvia Staub-Bernasconi und das Spannungsfeld Soziale Arbeit* (S. 408-445). Luzern: Interact.
- Preger, Arno. (2008). *Interdisziplinarität und Transdisziplinarität in der Sozialen Arbeit: Analyse und Perspektiven*. Saarbrücken: VDM Verlag.
- Reusser, Ruth. (2016). Leitprinzipien des behördlichen Erwachsenen- und Kindesschutzes. In Christiane Fountoulakis, Kurt Affolter-Fringeli, Yvo Biderbost & Daniel Steck (Hrsg.), *Fachhandbuch Kindes- und Erwachsenenschutzrecht. Expertenwissen für die Praxis* (S. 19 – 26). Zürich – Basel – Genf: Schulthess Juristische Medien AG.
- Rosch, Daniel. (2016). Kindes- und Erwachsenenschutz als Berufsfeld der Sozialen Arbeit. In Daniel Rosch, Christiane Fountoulakis & Christoph Heck (Hrsg.), *Handbuch für Kindes- und Erwachsenenschutz. Recht und Methodik für Fachleute* (S. 67-88). Bern: Haupt.
- Rosenthal, Gabriele. (2015). *Interpretative Sozialforschung: Eine Einführung* (5. Auflage). Beltz Juventa: Weinheim und Basel.
- Schaller, Franz. (2004). Erkundungen zum Transdisziplinaritätsbegriff. In Frank Brand, Franz Schaller & Harald Völker (Hrsg.), *Transdisziplinarität. Bestandsaufnahme und Perspektiven. Beiträge zur THESIS-Arbeitstagung im Oktober 2003 in Göttingen* (S. 33-45). Göttingen: Universitätsverlag.

- Schmocker, Beat. (2018). *Die internationale Definition der Sozialen Arbeit und ihre Sicht auf Profession und Disziplin der Sozialen Arbeit*. Berufsverband der Sozialen Arbeit Schweiz: Avenir Social.
- Sommerfeld, Peter & Gall, Rahel. (1996). Berufliche Identität und professionelles Handeln am Beispiel der Sozialarbeit in der Psychiatrie. In Verein zur Förderung der Sozialen Arbeit als akademische Disziplin VeSAD (Hrsg.), *Symposium Soziale Arbeit: Beiträge zur Theoriebildung und Forschung in Sozialer Arbeit* (S. 241-276). Köniz: Edition Soziothek.
- Stalder, Joel. (2010). *Anerkennung und Professioneller Habitus. In der interdisziplinären Zusammenarbeit von Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden* (Master-Thesis, Kooperationsstudiengang Master of Science in Sozialer Arbeit der Fachhochschulen Bern, Luzern, St. Gallen und Zürich). Bern: Berner Fachhochschule.
- Sukopp, Thomas. (2010). Interdisziplinarität und Transdisziplinarität. Definitionen und Konzepte. In Michael Jungert, Elsa Romfeld, Thomas Sukopp & Uwe Voigt (Hrsg.), *Interdisziplinarität: Theorie, Praxis, Probleme* (S. 13-29). Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft WBG.
- Völker, Harald. (2004). Von der Interdisziplinarität zur Transdisziplinarität? In Frank Brand, Franz Schaller & Harald Völker (Hrsg.), *Transdisziplinarität: Bestandsaufnahme und Perspektiven. Beiträge zur THESIS-Arbeitstagung im Oktober 2003 in Göttlingen* (S. 9-28). Göttlingen: Universitätsverlag.
- Wider, Diana. (2011). *Interdisziplinäre Zusammenarbeit in der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde. Rahmenbedingungen und Folgerungen für die Sozialarbeit*. (Bachelor-Thesis, Diplom Soziale Arbeit Fachhochschule Luzern – Soziale Arbeit). Abgerufen von <http://soziothek.ch>
- Wider, Diana. (2013a). *Interdisziplinäre Zusammenarbeit als Herausforderung und Chance*. Referat Fachtagung Luzerner Tagung zum Kindes- und Erwachsenenschutz, 17.05.2013. Abgerufen von <http://hslu.ch/fachtagung-kes>
- Wider, Diana. (2013b). Multi-, inter- oder transdisziplinäre Zusammenarbeit in der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde: Begriffe, Bedingungen und Folgerungen. In Daniel Rosch & Diana Wider (Hrsg.), *Zwischen Schutz und Selbstbestimmung. Festschrift für Professor Christoph Häfeli zum 70. Geburtstag* (S. 85-99). Bern: Stämpfli Verlag.

Wider, Diana. (2013c). Soziale Arbeit und Interdisziplinarität. Begriff, Bedingungen und Folgerungen für die Soziale Arbeit. *Sozial Aktuell*, 4, 10-12.

Ziegenhain, Ute, Schöllhorn, Angelika, Künstler, Anne, Hofer, Alexandra, König, Cornelia & Fegert, Jörg. (2010). *Modellprojekt: Guter Start ins Kinderleben. Werkbuch Vernetzung. Chancen und Stolpersteine interdisziplinärer Kooperation und Vernetzung im Bereich Früher Hilfen und im Kinderschutz*. Ulm: Süddeutsche Verlagsgesellschaft.

Zobrist, Patrick. (2009). Fachpersonen der Sozialen Arbeit als Mitglieder der interdisziplinären Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde. *Zeitschrift für Vormundchaftswesen*, 64(4), 223-234.

Anhang

Anhang A: Leitfaden FriedensrichterIn

Leitfragen	Wurden Informationen dazu erwähnt? (abhacken)	Konkrete Fragen	Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen
Einstimmungsfragen			
Seit wann sind Sie als FriedensrichterIn tätig?			
Welche Qualifikationen und Berufserfahrungen sollte eine Person für dieses Amt Ihrer Meinung nach mitbringen?			
Übergang zum Thema			
Wie sich abzeichnet, kann davon ausgegangen werden, dass bei jeder KESB, also den Friedensgerichten im Kanton Freiburg, die Abläufe vom Eingang einer Gefährdungsmeldung bis hin zur Entscheidungsfindung und die interdisziplinäre Zusammenarbeit etwas unterschiedlich organisiert sind.	Hinweise auf Faktoren Zusammenarbeit <ul style="list-style-type: none"> ➤ strukturell-organisatorisch ➤ Interaktionelle ➤ Individuelle Faktoren 		
Einstiegsfrage			
Gerne bitte ich Sie daher, mir aus Ihrer Sicht zu erzählen, wie diese Zusammenarbeit, also von der Gefährdungsmeldung bis hin zur Entscheidungsfindung sich bei Ihrer Behörde gestaltet und wer welche Aufgaben ausführt.	Organisationsstrukturen Wer macht genau was? <ul style="list-style-type: none"> - Sekretariat - Gerichtsschreiberei - Friedensrichter/in - Beisitzer/innen Genügend (personelle) Ressourcen?	Ab wann genau werden die beiden Beisitzenden in den Prozess involviert? Denken Sie, dass ihre Behörde aktuell über genügend personelle Ressourcen verfügt, um die Abklärungen in der von Ihnen gewünschten Qualität durchführen zu können?	Sie haben X erwähnt, können Sie mir ein Beispiel dafür nennen? Sie haben X erwähnt, können sie dies bitte genauer erklären?

		Was genau delegieren Sie an die Gerichtschreibenden?	
		Was genau klärt das Sekretariat ab?	
Weiterführende Fragen			
Die zwei Beisitzer/innen werden, soweit ich dies verstanden habe, je nach Fall für die Entscheidungsfindung (und je nach Bedarf im Vorfeld bei der Abklärung) aufgebildet. Welche Vor- oder allenfalls Nachteile ergeben sich aus Ihrer Sicht daraus für die Beurteilung der Situation und die Entscheidungsfindung mit der interdisziplinären Besetzung?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aufgaben- / Rollenteilung? Klar oder unklar? ➤ Haltung gegenüber anderen Professionen? ➤ Interdisziplinarität? Vor- und Nachteile ➤ Andere Meinungen zulassen? ➤ Fachwissen genügend vorhanden bei Beisitzer/innen? ➤ Möglichkeit von Einholen von Fachwissen ausserhalb der Behörde? 	<p>Wie gehen sie genau vor, um die geeignete Beisitzerin/Beisitzer auszuwählen?</p> <p>Für welche Bereiche erachten Sie die Meinung von einer Fachperson der Sozialen Arbeit als hilfreich?</p> <p>...einer FP Psychologie?</p> <p>...einer FP Pädagogik?</p> <p>...eine FP Recht?</p> <p>Denken Sie, dass ihrem Spruchkörper momentan über eine genügende Anzahl von Beisitzer und Beisitzerinnen mit Fachwissen aus Professionen wie Psychologie, Soziale Arbeit, Pädagogik, Treuhand, Medizin zur Verfügung stehen?</p> <p>Bestehen Möglichkeiten das Fachwissen bei Bedarf bei</p>	<p>...., an was könnte dies aus Ihrer Sicht liegen?</p> <p>Was müsste ihrer Meinung nach geschehen, damit sich dort eine Optimierung einstellt?</p>

		Drittstellen abzuholen? Wenn ja, bei wem?	
Wie bringen sich die Beisitzer und Beisitzerinnen ihre Beiträge zur Fallbeurteilung oder -diskussion ein?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gleichwertigkeit oder Machtverhältnisse? 	<p>Nehmen wir das Beispiel einer Anhörung. Gibt es hier Rollenabsprachen, wer die Fragen stellt oder stellen Sie und die Beisitzerinnen ihre Fragen nach Bedarf?</p> <p>Gibt es in gewissen Professionen bestimmte Ansichten oder Ausdrucksweisen wo es zu Unklarheiten kommt, man sich gegenseitig manchmal nicht so klar versteht gegenseitig?</p>	<p>Wie erkennen Sie das?</p> <p>Ärgert Sie dies manchmal?</p> <p>Empfinden Sie dies als Bereicherung oder eher als mühsam?</p>
Die Lebenssituationen der Betroffenen sind heute vielfach sehr komplex. Mit der interdisziplinären Zusammen-setzung der entscheidenden Fachbehörde kommen verschiedene Sichtweisen zusammen. Unter Umständen weichen die drei Meinungen voneinander ab. Wie handhaben sie dies im Entscheidungsgremium, wenn es zu einer Situation kommt, wo Uneinigkeit hinsichtlich der Massnahme besteht?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Einschätzung/Gewichtung von Fachwissen / Rolle? (Professionsverständnis) ➤ Anerkennung Fachwissen der weiteren Professionen? ➤ Machtverhältnisse? ➤ Recht vs. andere Professionen? 	<p>Sie haben X erwähnt. Sind Sie der Meinung, dass die Einschätzung aus rechtlicher Sicht hoch gewichtet werden soll bei der Entscheidungsfindung?</p> <p>Wie erleben Sie die tägliche Zusammenarbeit verschiedener Professionen?</p> <p>Denken Sie, dass die interdisziplinäre Zusammenarbeit auch zur Weiterentwicklung ihres Wissens in anderen Disziplinen beigetragen hat?</p>	<p>Könnten Sie dies bitte genauer ausführen?</p>

		Hat sich allenfalls neues disziplinübergreifende Wissen ergeben?	
Was würden Sie sich wünschen und welche Tipps hätten Sie anderen Behörden für eine gelingende interdisziplinäre Zusammenarbeit?	➤ Eventuell noch Hinweise auf Aspekte, die wir bei der Vorbereitung nicht bedacht haben.		
Abschluss			
Möchten Sie gerne noch etwas anfügen oder ausführen?			
Dank			

(Strukturierung des Leitfadens und Ausgestaltung der Fragen in Orientierung an Helfferich, 2011, S. 186)

Anhang B: Leitfaden Gerichtsschreiber

Leitfragen	Wurden Informationen dazu erwähnt? (abhacken)	Konkrete Fragen	Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen
Einstimmungsfragen			
Seit wann sind Sie bereits als GerichtsschreiberIn tätig?			
Aus welchen Bereichen bringen Sie Fachwissen mit?			
Teil 1			
Wie sich abzeichnet, kann davon ausgegangen werden, dass bei jeder KESB, also den Friedensgerichten im Kanton Freiburg, die Abläufe vom Eingang einer Gefährdungsmeldung bis hin zur Entscheidungsfindung und die interdisziplinäre Zusammenarbeit etwas unterschiedlich organisiert sind.	Organisationsstrukturen Hinweise zu Faktoren Zusammenarbeit: <ul style="list-style-type: none"> ➤ strukturell-organisatorisch ➤ interaktionelle ➤ individuellen Faktoren 		
Einstiegsfrage			
Gerne bitte ich Sie daher, mir aus Ihrer Sicht zu erzählen, wie Sie beim Friedensgericht des Sensebezirks ihren Beitrag mit Fachwissen, also von Zeitpunkt wo Sie Kenntnis vom Fall erhalten bis hin zur Entscheidungsfindung, eingeben können.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Beteiligung am Prozess, Beitrag von eigenem Fachwissen und Meinung ➤ Rolle ➤ Position ➤ Prozessablauf (Abklärung bis Entscheidung) 	Welche aktiven Abklärungsschritte übernehmen Sie? Wie tauschen sie sich mit der Friedensrichterin und BeisitzerInnen aus?	Sie haben X erwähnt, können sie dies bitte genauer erklären?
Weiterführende Fragen			
Wie denken Sie über die momentanen Möglichkeiten von Austausch zwischen Friedensrichterin und Beisitzenden untereinander bei der Fallabklärung und Entscheidungsprozessen. Ist Ihrer Meinung nach genügend Platz für den interdisziplinären Austausch vorhanden?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Machtverhältnisse ➤ Rollen 	Wo sehen Sie Vor- und Nachteile einer Interdisziplinären Zusammenarbeit? Wie und wo bringen Sie ihr Wissen bei der ein?	Sie haben X erwähnt, können Sie mir ein Beispiel dafür nennen? Wie zeigt sich das?

		<p>Wie denken Sie über die Gewichtung des Fachbereichs Recht in der KESB allgemein und in Ihrer Behörde?</p> <p>Wie wichtig finden Sie es, dass ebenfalls Personen mit Fachwissen aus den Bereichen Soziale Arbeit, Psychologie, Pädagogik, Treuhand mitwirken in den Abklärungs- und Entscheidungsprozessen?</p> <p>Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit den Beisitzenden und der Friedensrichterin?</p> <p>Denken Sie, dass die interdisziplinäre Zusammenarbeit auch zur Weiterentwicklung ihres Wissens in anderen Disziplinen beigetragen hat?</p> <p>Hat sich allenfalls neues disziplinübergreifende Wissen ergeben?</p> <p>Gibt es in gewissen Professionen bestimmte Ansichten oder Ausdrucksweisen wo es zu</p>	<p>Was würden Sie sich wünschen oder vorschlagen, um dies zu verändern?</p> <p>Wie erkennen Sie das?</p> <p>Empfinden Sie dies als Bereicherung oder eher als mühsam?</p>
--	--	---	---

		Unklarheiten kommt, man sich gegenseitig manchmal nicht so klar versteht?	
(Frage nur, wenn mit Beisitzenden Zusammenarbeit stattfindet oder für Blick von "Aussen") Die Beisitzenden können auch wechseln. Welche Vor- und Nachteile ergeben sich aus Ihrer Sicht daraus für die Zusammenarbeit bei der Beurteilung und Entscheidungsfindung?	Hinweise auf Auswirkungen von möglicherweise wechselnder Gruppenkonstellation +/-	An was zeigt sich das? Sie haben X erwähnt. Könnten Sie das bitte genauer beschreiben?	
Was könnte besser laufen bzw. was würden Sie sich wünschen und welche Tipps hätten Sie anderen Behörden für eine gelingende interdisziplinäre Zusammenarbeit?			
Abschluss			
Möchten Sie noch gerne etwas anfügen oder ausführen?			
Dank			

(Strukturierung des Leitfadens und Ausgestaltung der Fragen in Orientierung an Helfferich, 2011, S. 186)

Anhang C: Leitfaden Beisitzende

Leitfragen	Wurden Informationen dazu erwähnt? (abhacken)	Konkrete Fragen	Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen
Einstimmungsfragen			
Seit wann sind Sie bereits als BeisitzerIn tätig?			
Aus welchen Bereichen bringen Sie hauptsächlich Fachwissen mit?			
Teil 1			
Wie wir aus unseren Recherchen ableiten, kann davon ausgegangen werden, dass bei jeder KESB, also den Friedensgerichten im Kanton Freiburg, die Abläufe vom Eingang einer Gefährdungsmeldung bis hin zur Entscheidungsfindung und die interdisziplinäre Zusammenarbeit unterschiedlich organisiert und umgesetzt werden.	Organisationsstrukturen Hinweise zu Faktoren Zusammenarbeit: ➤ strukturell-organisatorisch ➤ interaktionelle ➤ individuellen Faktoren	Tätigkeit Revisionen Abklärungen kinder und jugendliche Beisitzende gleichen stellenwert wie friedensrichter Informationen traktandenliste von sitzungstagen, 30 min vorger von friedensrichter	
Einstiegsfrage			
Gerne bitte ich Sie daher, mir aus Ihrer Sicht zu erzählen, wie Sie beim Friedensgericht des Sensebezirks ihren Beitrag mit Fachwissen, also von Zeitpunkt wo Sie Kenntnis vom Fall erhalten bis hin zur Entscheidungsfindung, eingeben können.	➤ Beteiligung am Prozess, Beitrag von eigenem Fachwissen und Meinung ➤ Rolle ➤ Position ➤ Prozessablauf (Abklärung bis Entscheidung)	Welche aktiven Abklärungsschritte übernehmen Sie? In welcher Form erhalten Sie die Informationen? Wie tauschen sie (Beisitzende und Friedensrichterin) sich aus? Nehmen wir das Beispiel einer Anhörung. Gibt es hir	Sie haben X erwähnt, können sie dies bitte genauer erklären?

		Rollenabsprachen, wer die Fragen stellt oder stellen die FriedensrichterIn und die Beisitzenden ihre Fragen nach Bedarf?	
Weiterführende Fragen			
Wie denken Sie über die momentane Möglichkeit zur Mitwirkung von BeisitzerInnen bei der Fallabklärung und Entscheidungsprozessen. Ist Ihrer Meinung nach genügend Platz für den interdisziplinären Austausch vorhanden?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Machtverhältnisse ➤ Rollen 	<p>Wie (und wann) bringen sich ihrer Meinung nach die Beisitzer und Beisitzerinnen in die Falldiskussion ein?</p> <p>Wo sehen Sie Vor- und Nachteile einer Interdisziplinären Zusammenarbeit?</p>	<p>Sie haben X erwähnt, können Sie mir ein Beispiel dafür nennen?</p> <p>Wie zeigt sich das?</p> <p>Was würden Sie sich wünschen oder vorschlagen, um dies zu verändern?</p>
Die Lebenssituationen der Betroffenen sind heute vielfach sehr komplex. Mit der interdisziplinären Zusammensetzung der entscheidenden Fachbehörde kommen verschiedene Sichtweisen zusammen. Unter Umständen weichen die drei Meinungen voneinander ab. Wie handhaben sie dies in ihrer Behörde, wenn es zu einer Situation kommt, wo Uneinigkeit hinsichtlich der Massnahme besteht?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Anerkennung als gleichwertiges Mitglied des Spruchkörpers ➤ Anerkennung Fachwissen der weiteren Professionen? ➤ Einschätzung/Gewichtung eigenes Fachwissen / Rolle? (Professionsverständnis) ➤ Machtverhältnisse? 	<p>Wie denken Sie, wird ihre Meinung von den anderen Behördenmitgliedern gewichtet?</p> <p>Wie denken Sie über die Gewichtung des Fachbereichs Recht in der KESB allgemein und in Ihrer Behörde?</p> <p>Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit den anderen Beisitzenden und der FriedensrichterIn?</p>	

		Wie Denken Sie, gelingt es Ihnen, Ihre Meinung einzubringen, wenn es um die konkrete Entscheidung in einem Fall geht?	
		Denken Sie, dass die interdisziplinäre Zusammenarbeit auch zur Weiterentwicklung ihres Wissens in anderen Disziplinen beigetragen hat? Hat sich allenfalls neues disziplinübergreifende Wissen ergeben? Gibt es in gewissen Professionen bestimmte Ansichten oder Ausdrucksweisen wo es zu Unklarheiten kommt, man sich gegenseitig manchmal nicht so klar versteht gegenseitig?	Wie erkennen Sie das? Ärgert Sie dies manchmal? Empfinden Sie dies als Bereicherung oder eher als mühsam?
Sie sind je nach Fallsituation in den Abklärungs- und Entscheidungsfindungsprozess involviert. Die Beisitzenden können auch wechseln. Welche Vor- und Nachteile ergeben sich aus Ihrer Sicht daraus für die Zusammenarbeit bei der Beurteilung und Entscheidungsfindung?	Hinweise auf Auswirkungen von möglicherweise wechselnder Gruppenkonstellation +/-	An was zeigt sich das? Sie haben X erwähnt. Könnten Sie das bitte genauer beschreiben?	
Was könnte besser laufen bzw. was würden Sie sich wünschen und welche Tipps hätten Sie anderen			

Behörden für eine gelingende interdisziplinäre Zusammenarbeit?			
Abschluss			
Möchten Sie noch gerne etwas anfügen oder ausführen?			
Dank			

(Strukturierung des Leitfadens und Ausgestaltung der Fragen in Orientierung an Helfferich, 2011, S. 186)

Anhang D: Leitfaden Sekretärin

Leitfragen	Wurden Informationen dazu erwähnt? (abhacken)	Konkrete Fragen	Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen
Einstimmungsfragen			
Seit wann sind Sie bereits als Sekretärin beim Friedensgericht tätig?			
Teil 1			
Wie wir aus unseren Recherchen ableiten, kann davon ausgegangen werden, dass bei jeder KESB, also den Friedensgerichten im Kanton Freiburg, die Abläufe vom Eingang einer Gefährdungsmeldung bis hin zur Entscheidungsfindung und die interdisziplinäre Zusammenarbeit unterschiedlich organisiert und umgesetzt werden.	Organisationsstrukturen Hinweise zu Faktoren Zusammenarbeit: ➤ strukturell-organisatorisch ➤ interaktionelle ➤ individuellen Faktoren		
Einstiegsfrage			
Gerne bitte ich Sie daher, mir aus Ihrer Sicht zu erzählen, wie Sie beim Friedensgericht des Sensebezirks ihren Beitrag, also von Zeitpunkt wo Sie Kenntnis vom Fall erhalten bis hin zur Entscheidungsfindung, eingeben können.	➤ Beteiligung am Prozess ➤ Rolle ➤ Position ➤ Prozessablauf (Abklärung bis Entscheidung)	Welche aktiven Abklärungsschritte übernehmen Sie? (wenn überhaupt)	Sie haben X erwähnt, können sie dies bitte genauer erklären?
Weiterführende Fragen			
Wie denken Sie über die momentanen Möglichkeiten von Austausch zwischen Friedensrichterin und Beisitzenden untereinander bei der Fallabklärung und Entscheidungsprozessen. Ist Ihrer Meinung nach genügend Platz für den interdisziplinären Austausch vorhanden?	➤ Machtverhältnisse ➤ Rollen	Wo sehen Sie Vor- und Nachteile einer Interdisziplinären Zusammenarbeit? Wie denken Sie über die Gewichtung des Fachbereichs	Sie haben X erwähnt, können Sie mir ein Beispiel dafür nennen? Wie zeigt sich das?

		<p>Recht in der KESB allgemein und in Ihrer Behörde?</p> <p>Wie wichtig finden Sie es, dass ebenfalls Personen mit Fachwissen aus den Bereichen Soziale Arbeit, Psychologie, Pädagogik, Treuhand mitwirken in den Abklärungs- und Entscheidungsprozessen?</p> <p>Denken Sie, dass die interdisziplinäre Zusammenarbeit auch zur Weiterentwicklung ihres Wissens in anderen Disziplinen beigetragen hat?</p> <p>Hat sich allenfalls neues disziplinübergreifende Wissen ergeben?</p> <p>Wie erleben Sie die Zusammenarbeit zwischen den Beisitzenden und der Friedensrichterin?</p>	<p>Was würden Sie sich wünschen oder vorschlagen, um dies zu verändern?</p> <p>Wie erkennen Sie das?</p> <p>Empfinden Sie dies als Bereicherung oder eher als mühsam?</p>
<p>(Frage nur, wenn mit Beisitzenden Zusammenarbeit stattfindet oder für Blick von "Aussen") Die Beisitzenden können auch wechseln.</p>	<p>Hinweise auf Auswirkungen von möglicherweise wechselnder Gruppenkonstellation +/-</p>	<p>An was zeigt sich das?</p> <p>Sie haben X erwähnt. Könnten Sie das bitte genauer beschreiben?</p>	

Welche Vor- und Nachteile ergeben sich aus Ihrer Sicht daraus für die Zusammenarbeit bei der Beurteilung und Entscheidungsfindung?			
Was könnte besser laufen bzw. was würden Sie sich wünschen und welche Tipps hätten Sie anderen Behörden für eine gelingende interdisziplinäre Zusammenarbeit?			
Abschluss			
Möchten Sie noch gerne etwas anfügen oder ausführen?			
Dank			

(Strukturierung des Leitfadens und Ausgestaltung der Fragen in Orientierung an Helfferich, 2011, S. 186)

Anhang E: Fragebogen Qualifikationen Beisitzende

Fragebogen zur Erhebung der Anzahl BeisitzerInnen und vorhandenem Wissen in den interdisziplinären Fachbereichen

Beisitzende/r Nr.	Verfügt über Wissen im Fachbereich (Bitte ankreuzen, Mehrfachantwort möglich)						Bitte bei Bedarf ergänzen:
	Recht	Soziale Arbeit	Psycho- logie	Pädago- gik	Medizin	Treuhand	Anderes
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Keine der vorliegenden Kompetenzen
2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Keine der vorliegenden Kompetenzen
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Keine der vorliegenden Kompetenzen
10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Anmerkung: Unter den Beisitzern findet sich niemand mit dem Fachbereich Recht, was aber auch nicht nötig ist, da wir als Gericht organisiert sind und alle festangestellten Mitarbeiter (mit Ausnahme des Sekretariats) Juristen sind.

Ausgefüllt vom Gerichtsschreiber des an der Untersuchung teilnehmenden Friedensgerichts.



Bachelor-Thesis (Gruppenarbeit)

Angaben zur Autorenschaft der einzelnen Kapitel

Studierende/r:
(Name, Vorname)

Hegi, Julie

Bachelor-Thesis:
(Titel)

Interdisziplinäre Zusammenarbeit in der Kindes- und
Erwachsenenschutzbehörde.
Eine qualitative Untersuchung in einem Freiburger
Friedensgericht.

Abgabe-Datum:
(Tag, Monat, Jahr)

15. Mai 2020

Fachbegleitung:
(Dozent/in)

Prof. Dr. Shirin Sotoudeh

Ich, obgenannte Studierende / obgenannter Studierender, habe von der obgenannten Bachelor-Thesis die folgenden Teile (Kapitel-Angabe) verfasst.

Kapitel 2 (Ausnahme: 2.2)

Bei den folgenden gemeinsam verfassten Teilen der Bachelor-Thesis (Kapitel-Angabe) bin ich Mitverfasser / Mitverfasserin:

Kapitel 1, Kapitel 4, Kapitel 5, Kapitel 6, Abstract

Ort, Datum:

Ostermundigen, 14. Mai 2020

Unterschrift:

Eigenhändige Erklärung zur Bachelor-Thesis (gemäss Art. 25 Abs. 2 ZulStudR SA BSc)

„Ich erkläre hiermit, dass ich diese Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäss aus Quellen entnommen wurden, habe ich als solche gekennzeichnet. Mir ist bekannt, dass andernfalls schriftliche Arbeiten gemäss Artikel 23 Absatz 1 KNR mit der Note 1.0 bewertet werden.“

Ort, Datum:

Ostermundigen, 14. Mai 2020

Unterschrift:



Bachelor-Thesis (Gruppenarbeit)

Angaben zur Autorenschaft der einzelnen Kapitel

Studierende/r: (Name, Vorname)	Zihlmann Sandra
Bachelor-Thesis: (Titel)	Interdisziplinäre Zusammenarbeit in der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde Eine qualitative Untersuchung in einem Freiburger Friedensgericht
Abgabe-Datum: (Tag, Monat, Jahr)	15.05.2020
Fachbegleitung: (Dozent/in)	Prof. Dr. Shirin Sotoudeh

Ich, obgenannte Studierende / obgenannter Studierender, habe von der obgenannten Bachelor-Thesis die folgenden Teile (Kapitel-Angabe) verfasst.

Kapitel 2.2, 3

Bei den folgenden gemeinsam verfassten Teilen der Bachelor-Thesis (Kapitel-Angabe) bin ich Mitverfasser / Mitverfasserin:

Kapitel 1, 4, 5, 6 und Abstract

Ort, Datum: Plaffeien, 15.05.2020

Unterschrift:

Eigenhändige Erklärung zur Bachelor-Thesis (gemäss Art. 25 Abs. 2 ZulStudR SA BSc)

„Ich erkläre hiermit, dass ich diese Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäss aus Quellen entnommen wurden, habe ich als solche gekennzeichnet. Mir ist bekannt, dass andernfalls schriftliche Arbeiten gemäss Artikel 23 Absatz 1 KNR mit der Note 1.0 bewertet werden.“

Ort, Datum: Plaffeien, 15.05.2020

Unterschrift:



Bachelor-Thesis

Studierende/r: (Name, Vorname)	Julie Hegi
Studierende/r: (Name, Vorname)	Sandra Zihlmann
Bachelor-Thesis: (Titel)	Interdisziplinäre Zusammenarbeit im Kindes- und Erwachsenenschutz: Eine qualitative Untersuchung in einem Freiburger Friedensgericht.
Abgabe-Datum: (Tag, Monat, Jahr)	15.05.2020
Fachbegleitung: (Dozent/in)	Prof. Dr. Shirin Sotoudeh

Einwilligung zur Aufnahme der Bachelor-Thesis in die Bibliothek des Departements Soziale Arbeit

Bachelor-Thesen mit Note 5.5 und 6.0, welche nicht unter eine Geheimhaltungsvereinbarung fallen, werden in die Bibliothek des Departements Soziale Arbeit aufgenommen (in Papierversion).

Ziffer 2.5 der Politik der Berner Fachhochschule bezüglich Immaterialgüter¹ besagt, dass Immaterialgüter aus einer studentischen Arbeit (z.B. Projektarbeit, Bachelor- oder Masterthesis) der/dem Studierenden gehören.
Nach Art. 26 des Zulassungs- und Studienreglements (ZulStudR SA BSc)² liegt das Recht auf Veröffentlichung einer studentischen Arbeit bei der Verfasserin oder dem Verfasser³.

In begründeten Fällen kann die Fachbegleitung gegen die Aufnahme der Bachelor-Thesis in die Bibliothek ein Veto einlegen.

Die Verfasserin / der Verfasser erklärt sich einverstanden, dass die vorliegende Arbeit in die Bibliothek des Departements Soziale Arbeit aufgenommen wird (mit Note 5.5 oder 6.0), **jedoch unter ausdrücklichem Vorbehalt, dass die Leitung des untersuchten Friedensgerichts ihre schriftliche Zustimmung erteilt hat.**

¹ Siehe http://www.bfh.ch/bfh/rechtliche_grundlagen.html (zuletzt besucht am 28. März 2017).

² Siehe http://www.bfh.ch/bfh/rechtliche_grundlagen/studienreglemente.html (zuletzt besucht am 28. März 2017).

³ Möchte die Verfasserin oder der Verfasser die Bachelor Thesis veröffentlichen und zwar mit dem Hinweis, dass es sich um einen Text der Berner Fachhochschule Soziale Arbeit handelt, braucht es die Genehmigung der Studiengangleitung (gemäss Art. 26 ZulStudR SA BSc).



Ort, Datum: Bern, 15.05.2020

Ort, Datum: Plaffeien, 15.05.2020

Unterschrift:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Julia', written over a horizontal line.

Unterschrift:

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'D', written over a horizontal line.

