

# **E t h i s c h e R i c h t l i n i e n**

**für**

**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

**in Evang. Einrichtungen und Diensten**

**der Sozialpsychiatrie in Bayern**

# **Inhaltsverzeichnis:**

## **I. Präambel**

## **II. Grundsätze**

- II.1      Abhängigkeit
- II.2      Fachlichkeit
- II.3      Grenzen im Kontakt zu Klienten/innen
- II.4      Krisen/Suizidgefährdung
- II.5      Nachgehende Betreuung
- II.6      Rollenkonflikte in der sozialpsychiatrischen Arbeit
- II.6.1    Ehrenamtliche Tätigkeit
- II.6.2    Unterschiedlichste Koppelungen von Wohnen,  
Beschäftigung und Betreuung bei einem Träger

## **III. Prävention**

## **IV. Maßnahmen von Grenzverletzungen**

## I. Präambel

Grundlegend für die sozialpsychiatrische Arbeit ist das Einlassen auf die Begegnung mit dem/der Klienten/in unter Wahrnehmung der notwendigen Nähe und Distanz auf dem Hintergrund eines christlichen Menschenbildes. Ziel ist es, mit dem/der Klienten/in unter Beachtung seiner/ihrer Fähigkeiten und Belastbarkeit ein Arbeitsbündnis zu schließen. Dadurch entsteht Abhängigkeit, die für den Klienten nicht soweit gehen darf, als sie ihn in seiner Selbständigkeit einschränkt, sondern im Rahmen seiner Ressourcen aktiv fördert und nicht unnötig an den Psychiatriebereich bindet. Um diesen Grundsätzen zu genügen und um eine ethische und fachliche Beurteilung von schädigendem Verhalten zu ermöglichen, wurden im Folgenden ethische Richtlinien formuliert. Sie dienen dem Schutz der Klientinnen und Klienten und unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Verhalten.

Die vorliegenden Richtlinien möchten für den Themenbereich Begegnung, Mißbrauch von Abhängigkeiten, Ablösung und Identität sensibilisieren, einen Austausch darüber an den Einrichtungen fördern und auf die Verantwortlichkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von deren Trägern hinweisen. Sie dienen damit auch dem Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

## II. Grundsätze

Zu den Grundsätzen von sozialpsychiatrischer Arbeit gehört die Achtung der Würde aller am Prozeß Beteiligter. Dem sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im besonderen verpflichtet, weil der/die Klient/in ein besonderes Recht auf Schutz genießt.

Dies bedeutet im einzelnen:

- n Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reflektieren und achten ethnische und soziale Herkunft; Geschlechts- und Religionszugehörigkeit; weltanschauliche Prägung; Nationalität; sexuelle Orientierung; Alter; körperliche, psychische und geistige Behinderung von Klientinnen und Klienten
- n Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektieren das Recht und die grundsätzlich vorhandene Fähigkeit ihrer Klientinnen und Klienten selbständig und eigenverantwortlich auch gewichtige Lebensentscheidungen zu treffen. Zeitweilige oder teilweise Einschränkungen dieser Fähigkeit aufgrund besonderer Krisen stellen diese Grundannahme nicht in Frage. Sie unterstützen ihre Klientinnen und Klienten dabei, die Motive und Folgen solcher Entscheidungen zu erkennen und unterlassen manipulative Versuche, um eine Entscheidung in ihrem Sinne herbeizuführen. Dies kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen eingeschränkt sein (Selbst-, Fremdgefährdung, dringende Behandlungsbedürftigkeit, Betreuung nach dem Betreuungsgesetz). Auch in solchen Ausnahmesituationen sind Interessen und Würde der Klienten/innen zu wahren.
- n Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, über alles was ihnen durch die Beratung und die Beratungssituation, in der Betreuung oder Begleitung über die Person des/der Klienten/in und deren Umfeld bekannt wird, Stillschweigen zu bewahren (soweit gesetzliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen). Dies gilt auch für fachliche Nacharbeit und Supervision. Fallarbeit in anonymisierter Form ist ohne Einwilligung möglich. Allerdings sollten die Klienten/innen grundsätzlich über diese Arbeitsweise informiert werden.

.....

## **II.1 Abhängigkeit**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen die zwischen sich und ihren Klientinnen und Klienten bestehende Abhängigkeit beachten, reflektieren und nicht ausnutzen. Verantwortlicher Umgang mit Nähe und Distanz gehört wesentlich zur professionellen Arbeit. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahren die Integrität der Klientinnen und Klienten. Sie sorgen durch entsprechende Vereinbarungen mit den Klientinnen und Klienten für eine der Problemlage angemessene Strukturierung und Transparenz des Begleitungs-, Beratungs- und Therapieprozesses.

## **II.2 Fachlichkeit**

Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin bemüht sich um Bewußtheit seiner/ihrer fachlichen und persönlichen Grenzen und Möglichkeiten. Dabei werden sie immer wieder ihre eigenen weltanschaulichen, anthropologischen und fachlichen Überzeugungen sowie ihre Lebenssituation reflektieren. Die Reflexion des eigenen Standortes ist notwendig, um schädigende Formen der Einflußnahme zu vermeiden und, sofern notwendig, Fachleute anderer Disziplinen hinzuzuziehen.

Fortbildung, fachliche Nacharbeit und kollegialer Austausch sowie die Bereitschaft, interne und externe Supervision in Anspruch zu nehmen, sind Teil der fachlichen Kompetenz und unverzichtbarer Grundbestandteil von sozialpsychiatrischer Arbeit in evangelischer Trägerschaft.

## **II.3 Grenzen im Kontakt zu Klienten/innen**

Kontakte zu Klientinnen und Klienten sind beruflicher Natur. Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin mißbraucht den professionellen Kontakt nicht zur Wahrnehmung privater oder fachfremder Interessen (u.a. die Annahme größerer Geschenke oder unangemessen hoher Spenden, Annahme von Gefälligkeiten, etc.) und hat eine besondere Verantwortung für das, was in der Beratung geschieht. Für einen Mißbrauch dieser professionellen Beziehung kann nie der Klient bzw. die Klientin verantwortlich gemacht werden. Sexuelle Kontakte sind immer als Mißbrauch der Klienten/innen zu sehen. Auch nach mehrjährigem zeitlichen Abstand besteht oft noch eine innere Abhängigkeit. Deshalb verbietet sich grundsätzlich die Aufnahme sexueller Beziehungen auch nach dem Abschluß einer Beratung.

Das Team und der Träger der Beratungseinrichtung haben an dieser Verantwortung insofern teil, als eine vertrauensvolle Atmosphäre, kollegialer und fachlich qualifizierter Umgang der Kolleginnen und Kollegen untereinander und Supervision die Gefahren von Grenzverletzungen vermindern können. Sind Grenzverletzungen erfolgt, sollen Team und Träger bzw. Institution alles in ihrer Macht Stehende tun, um den Schaden für die Klientin/den Klienten so gering wie möglich zu halten. Grundsätzlich haben Mitarbeiter/innen die Aufgabe, Grenzverletzungen in der Arbeit bei sich selbst und anderen wahrzunehmen und anzusprechen. Bei Verdacht auf Grenzverletzung bzw. bei Anschuldigung ist sorgfältig und sensibel ohne voreilige Schlußfolgerung damit umzugehen. Da Schutz und Wohl der Klientinnen und Klienten oberste Maxime allen fachlichen Handelns sind, haben sie im Konfliktfall Vorrang vor falsch verstandener Loyalität und Rücksichtnahme gegenüber Kolleginnen und Kollegen.

Erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kenntnis von einem Verstoß gegen diese „Ethischen Richtlinien“, sind sie im Interesse der Betroffenen, aber auch zukünftiger Klientinnen und Klienten, verpflichtet, weitere Verstöße zu verhindern und auf eine Beseitigung des Mißstandes hinzuwirken. Besondere Verantwortung kommt dabei dem Träger und der Leitung der Einrichtung zu.

## **II.4 Krisen/Suizidgefährdung**

Zum Aufgabenbereich der Sozialpsychiatrie gehört der Umgang mit Menschen in Krisensituationen. Solche Situationen stellen besondere ethische Anforderungen an den/die Mitarbeiter/in, da der Klient/die Klientin seine/ihre Interessen hier nur eingeschränkt wahrnehmen kann und der/die Mitarbeiter/in tätig werden muß. In solchen Ausnahmesituationen kann es notwendig werden, daß der/die Mitarbeiter/in zum Wohle des/der Klienten/in auch gegen dessen geäußerten Willen Maßnahmen ergreifen muß. Das Für und Wider dieser Maßnahmen ist besonders sorgfältig abzuwägen, um die Würde des/der Klienten/in zu wahren. Deswegen empfiehlt es sich, vorab mit dem/der Klienten/in Absprachen über gewünschte Maßnahmen in der Krisensituation zu treffen (Behandlungsvertrag). Die gesetzlichen Bestimmungen müssen berücksichtigt und kollegiale Hilfe soll in Anspruch genommen werden.

## **II.5 Nachgehende Betreuung**

Nachgehende Betreuung für Klienten/innen ist notwendig, um Schwellenängste gegenüber sozialpsychiatrischen Angeboten bzw. Hilfsmaßnahmen abzubauen und Passivität zu überwinden. Diese Maßnahme dient der sekundären und tertiären Prävention. Lehnt der/die Klient/in auf Dauer die Hilfsangebote ab, muß dies vom/von der Mitarbeiter/in akzeptiert werden, ggf. auch gegen den Druck anderer Institutionen (Ausnahme siehe II.4).

## **II.6 Rollenkonflikte in der sozialpsychiatrischen Arbeit**

Mitarbeiter/innen in sozialpsychiatrischen Einrichtungen sollen keine Mehrfachbeziehungen mit Klientinnen und Klienten unterhalten, weil dadurch das Risiko einer Ausbeutung der Klientin/des Klienten oder von Angehörigen besteht und eine Einschränkung des fachlichen Urteils zu befürchten ist. Darunter sind Beziehungen geschäftlicher, freundschaftlicher, verwandtschaftlicher oder fachlicher Art parallel zum beraterischen oder therapeutischen Prozeß zu verstehen.

### **II.6.1 Ehrenamtliche Tätigkeit**

Wenn in einer Einrichtung ein Klient auch ehrenamtlicher Mitarbeiter ist, muß ehrenamtliche Begleitung und sozialpsychiatrische Betreuung personell getrennt werden.

### **II.6.2 Unterschiedlichste Koppelungen von Wohnen, Beschäftigung und Betreuung bei einem Träger**

Durch die Koppelung von Mietverhältnis, Betreuungsleistungen und/oder Beschäftigung entstehen besondere Abhängigkeiten auf Seiten der Klienten/innen (z.B. Verlust der Wohnung), aber auch für den Träger und die Mitarbeiter/innen (z.B. Belegungsdruck). Um die Interessen der Klienten/innen zu wahren, müssen diese gegenseitigen Abhängigkeiten von Mitarbeitern/innen gegenüber den Klienten/innen thematisiert und transparent gemacht werden. Schwierige Entscheidungen müssen mit Sorgfalt geprüft und einer Kontrolle von außen zugänglich gemacht werden.

....

### III. Prävention

Grenzüberschreitendes und -verletzendes Verhalten ist in aller Regel Teil eines weiteren Kontextes von mißachteten Grenzen. Gefährdungen können sich von verschiedenen Seiten herleiten. Sie rechtzeitig zu erkennen, ist Ziel einer präventiv orientierten Sichtweise bezüglich der eigenen Arbeit. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Anzeichen von Unabgegrenztheit bei sich bemerken, wie etwa eklatante Bevorzugung oder Ablehnung einer Klientin/eines Klienten, zeitliches Überziehen von Sitzungen bzw. Besprechungen, Verliebtheits- oder Rettungsphantasien in gravierendem Ausmaß oder auch Abwertung, Wut- und Haßgefühle, sollen diese schon weit im Vorfeld grenzverletzender Handlungen als ernste Signale beachten. Sie sollen Anlaß sein, die eigene berufliche und private Situation zu reflektieren (z. B. bisher sich selber nicht genügend eingestandene Belastungen, Kränkungen, Enttäuschungen oder Wünsche). Hier kommt auch der kollegialen Beratung und der Supervision eine besondere Bedeutung zu. Neben dem Blick auf die individuelle Verantwortung bei Tendenzen oder Handlungen grenzüberschreitender Art kann es angezeigt sein, mit dem Ziel der Prävention auch nach Bedingungsfaktoren im Umfeld zu suchen. Dazu gehören Schwierigkeiten in der Organisation und belastendes Arbeitsklima im Bereich der Einrichtungen oder des Trägers. Ein kritisches Hinterfragen des Arbeitsauftrages an die Einrichtung bzw. an den einzelnen Mitarbeiter auf Einrichtungs-, Träger- und Kostenträgerebene kann angezeigt sein. Dieser Teil der präventiven Aufmerksamkeit fällt besonders in die Fürsorgepflicht von Stellenleitung und Träger. Träger sollen Rahmenbedingungen für die Arbeit schaffen, die geeignet sind, gefährdende Faktoren im Hinblick auf Grenzverletzungen zu reduzieren.

Neben der Problemlage der Klientinnen und Klienten können auch persönliche Motive der Mitarbeiter/innen die Diagnose und die fachlichen Interventionen beeinflussen, z. B. um persönliche Bedürfnisse zu befriedigen oder Defizite zu kompensieren. Darauf zu achten und angemessene Konsequenzen zu ziehen, gehört zum verantwortungsvollen und kompetenten Umgang mit Klienten.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen sorgen dafür, daß eine Beratung nur so lange dauert, wie sie nachvollziehbar für die Klientinnen und Klienten hilfreich ist.

### IV. Maßnahmen bei Grenzverletzungen

Erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kenntnis von einem Verstoß gegen diese „Ethischen Richtlinien“, sind sie im Interesse der Betroffenen aber auch zukünftiger Klientinnen und Klienten verpflichtet, weitere Verstöße zu verhindern und auf eine Beseitigung des Mißstandes hinzuwirken. Dies erfordert auch gegenüber der betroffenen Kollegin/dem betroffenen Kollegen einen sorgfältigen und sensiblen Umgang ohne voreilige Schlüsse zu ziehen.

Hilfen können sein:

- n vertrauliches Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen und dem/der betreffenden Mitarbeiterin/Mitarbeiter
- n vertrauliches Gespräch im Fachteam
- n Hinzuziehen einer mit der Problematik besonders vertrauten Fachkraft von außen

....

Maßnahmen sind:

- n Meldung des Verstoßes an die Leitung der Einrichtung, damit diese ihre Fachaufsicht und gegebenenfalls Dienstaufsicht wahrnimmt
- n bei schwerwiegenden bzw. fortgesetzten leichten Verstößen Meldung des Verstoßes durch die Leiterin/Leiter bzw. Mitarbeiterin/Mitarbeiter der Einrichtung an den Träger, damit dieser seine Dienst- und Fachaufsicht wahrnimmt

Auf die Interessen und das Wohlergehen der von dem Verstoß betroffenen Klientinnen und Klienten und auf die Einhaltung der Pflicht zur Verschwiegenheit ist zu achten.

**Nürnberg, Januar 1997**

**Herausgeber:  
Diakonisches Werk Bayern  
Referat Sozialpsychiatrie  
Pirckheimerstraße 6  
90408 Nürnberg**

**Tel. 0911/93 54 316**