

Wenn schon, dann richtig

Beschwerden gegen Berufsbeistände

Text: Marcel Borer Bild: Luc-François Georgi

Auch wenn in der Schweiz die Beschwerden gegen Beistände im Vergleich zu den rund 130 000 Mandaten anzahlmässig marginal ausfallen, stellen sie im Einzelfall für die Beistandspersonen und deren Klientel meist eine erhebliche Belastung dar. Zudem gibt es immer wieder Unsicherheit darüber, wie mit Beschwerden zu verfahren ist, die nicht direkt an die KESB-Spruchkammer gerichtet, sondern an die Anstellungsbehörde bzw. den Arbeitgeber der Berufsbeistände adressiert sind.

Die Umsetzung des Selbstbestimmungsrechts zwischen Schutz und Hilfe geht naturgemäss mit Konflikten einher. Geordnete Wege, verbindliche Kommunikation und Fairness unter den zentralen Akteuren sind deshalb von zentraler Bedeutung. Sich zu beschweren, ist für Klienten gelegentlich durchaus ein Versuch, über den Arbeitgeber Einfluss auf die Handlungen der Beistandsperson zu gewinnen. Doch Vorgesetzte sind auf Antrieb und ohne Vertiefung kaum in der Lage, das individuelle Gebilde zwischen Beistand und Klient zu erkennen. Hinzu kommt, dass die Festlegung darauf, was ein Fehler sein soll, im Kontext sozialer Gebilde ein besonders kompliziertes und von impliziten Definitionsprozessen bestimmtes Unterfangen ist.

Fehlt es Vorgesetzten beispielsweise an Wissen über sozialarbeiterisches Vorgehen oder über psychologische Phänomene wie Verdrängung und Übertragung, so besteht durchaus die Gefahr, «instrumentalisiert» zu werden. Eingebettet in ein hierarchisches Qualifikationssystem neigen Vorgesetzte – sofern sie ihre eigene Position nicht regelmässig reflektieren – mitunter unbewusst dazu, dem Schutz der eigenen Position Vorrang einzuräumen.

Marcel Borer

ist Sekretär des Verbands der Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände Region Basel (VBBRB) mit Ausbildung als Sozialarbeiter/Berufsbeistand und Supervisor.



Betriebsinterne Abhandlung von Beschwerden oft ungünstig

An Vorgesetzte gerichtete Beschwerden werden oft als Reklamation deklariert, um sie betriebsintern abzuhandeln und so den gesetzlich geregelten, aber aufwendigen Beurteilungsprozess zu vermeiden (Art. 419 ZGB). Was dabei oberflächlich betrachtet als «effizient» und meist auch wohlge meint erscheint, erweist sich unter Umständen als für die Beistände nachteilig und kann zu Verunsicherung in der Gestaltung des Hilfeprozesses führen. Fließen ihre fachlichen Argumente und Überlegungen bei Vorgesetzten nur ungenügend in die Entscheidungsfindung ein, so erleben sie sich als «Spielball» divergierender Interessen. Die daraus resultierenden Gefühle von Ohnmacht decken sich mit der Feststellung, dass in der Aufarbeitung von Konflikten in Fachpresse und Öffentlichkeit primär Dienststellenleitende und Juristen, allenfalls Psychologen und Mediziner zu Wort kommen, selten jedoch die Beistände oder ihre Interessenvertretungen direkt.

Beistandspersonen: gute rechtliche Position

Vielen Beistandspersonen ist kaum bewusst, dass ihnen mit dem neuen Erwachsenenschutzgesetz bei Beschwerden eine gute rechtliche Position zukommt. So ist es laut Bundesrecht nicht mehr zulässig, Beschwerden – sozusagen unter dem Deckmantel einer Reklamation – zunächst durch eine Verwaltungs- bzw. Anstellungsbehörde zu beurteilen und erst da-

SozialAktuell sucht Beispiele

Berichten Sie über Erfahrungen

Die Praxis der Berufsbeistände bezüglich Reklamationen und Beschwerden bleibt heute meistens hinter den verwaltungsjuristischen Vorgängen im Dunkeln. Es gibt gesamtschweizerisch und kantonal keine zugänglichen Zahlen und Beispiele zu diesem Thema. Die Verunsicherung durch Politik und negative Presse ist gross. Damit kann sich leider auch keine Fehlerkultur entwickeln.

Berufsbeistände und Berufsbeiständinnen, die ihre Erfahrungen – selbstverständlich anonymisiert – publik machen möchten, können deshalb gerne mit Praxisbeispielen an die Redaktion von SozialAktuell gelangen: redaktion@sozialaktuell.ch. Zuschriften werden vertraulich behandelt.

ubi



Beschwerden gegen Berufsbeistände werden oft als Reklamation deklariert, um sie betriebsintern abhandeln zu können.

nach durch ein Gericht überprüfen zu lassen. Zudem dürfen in einem Beschwerdeverfahren auch nur diejenigen Tatsachen erforscht werden, die für den rechtserheblichen Sachverhalt notwendig sind. Dabei muss die direkt betroffene Beistandsperson von der beurteilenden Instanz persönlich angehört werden, und ihrer schwierigen Position ist bei der Beurteilung ausreichend Beachtung zu schenken. Ist die Beistandsperson mit dem abschliessenden Entscheid nicht einverstanden, kann sie bei der zuständigen Beschwerdeinstanz dagegen rekurrieren.

Integrität im formellen Beschwerdeverfahren besser gewahrt

Die Integrität von Beiständen ist damit in einem formellen Beschwerdeverfahren im Vergleich zu den von einer Anstellungsbehörde behandelten Reklamationen deutlich besser gewahrt, da in Ersterem für eine «unabhängige Sachverhaltsermittlung» gesorgt ist. Dabei garantiert das rechtliche Gehör, dass die Sichtweise der vom Entscheid betroffenen Beistandsperson auch tatsächlich eruiert wird und in die Entscheidung einfließt.

Der Text basiert auf einem gleichnamigen Artikel des Autors vom 19. 10. 2015. Dieser ist in der vollen Länge und mit Quellenangaben versehen nachzulesen unter www.vbbrb.ch/de/publikationen.html