

## **Diverse Positionen des SVBB-Vorstandes zur Stellung der Berufsbeiständin, bzw. des Berufsbeistandes im neuen Erwachsenen- und Kinderschutzrecht (Ergebnis der Retraite vom 11. Juni 2012)**

### **Einleitung**

Anlässlich der Retraite 2012 hat der SVBB-Vorstand verschiedene erwartete Auswirkungen des neuen Rechts auf die Tätigkeiten der Berufsbeiständinnen und –beistände, bzw. der Dienste behandelt. Dabei hat er in einzelnen Bereichen Positionen definiert, die er an der Mitgliederversammlung 2012 vorgestellt hat. Die SVBB-Mitglieder wurden dabei eingeladen, sich zum Papier vernehmen zu lassen.

Die SVBB freut sich, dass die Berufsbeistandschaften unter der Herrschaft des neuen Rechts mit den künftigen KESB fachlich kompetente Ansprechpartner erhalten. Die langjährigen praktischen Erfahrungen werden die KESB dankbar nutzen können, so dass die zum Teil geäusserten Befürchtungen, die Berufsbeistandschaften würden künftig in ihrem operativen Bereich durch die KESB eingeschränkt, vom SVBB-Vorstand nicht geteilt werden. Vielmehr werden spannende Diskussionen auf Augenhöhe für die Belange der schutzbedürftigen Personen erwartet.

### **Spezifische Bedürfnisse von**

#### **a) Kommunalen (1 KESB)**

#### **b) Regionalen (1 KESB mit mehreren Diensten, ev. auch 1 Dienst mit mehreren KESB)**

#### **c) Kantonalen Diensten:**

Der Vorstand stellt fest, dass in der Schweiz die Sozialdienste bisher sehr heterogene Trägerschaften besitzen. Dabei wird beklagt, dass der Aufwand eines Dienstes auch innerhalb eines Kantons sehr unterschiedlich sein kann. Dabei misst sich dieser nicht immer nach den Aufgaben des Dienstes und den Bedürfnissen der schutzbedürftigen Personen, sondern an den finanziellen Ressourcen, die dem Dienst zur Verfügung gestellt werden.

Der Vorstand hofft, dass die Zentralisierung der KESB, die einen einheitlicheren Prozessbeschrieb verlangen wird, als Ergebnis einen höheren Qualitätsstandard zur Folge haben wird. Zum Teil wirkt sich die Zentralisierung der KESB auf die Dienste aus, indem die Gemeinden verpflichtet werden, professionelle Mandatsträger im Einzelfall zur Verfügung zu stellen und damit indirekt zur Folge hat, dass diese einen eigenen Sozialdienst einrichten oder sich einem regionalen Sozialdienst anschliessen.

Bisher liegt die Budgetverantwortung für die Mandatsführung meistens bei den Gemeinden. In einzelnen Kantonen wird der Aufwand für die Mandatsführung vom Kanton vorfinanziert und anschliessend in der sogenannten Lastenverteilungsrechnung (Pool, der bspw. von der Gesamtheit der Gemeinden zu 51% und vom Kanton zu 49% finanziert wird) aufgenommen.

Wenn die Gemeinden nach wie vor die Trägerschaft für die Dienste von Berufsbeistandschaften besitzen, besteht die Gefahr, dass die Dienste aus finanziellen Gründen unter Druck gesetzt werden, keine Gefährdungsmeldungen zu machen oder Gefährdungsmeldungen Dritter mit ungenügendem Engagement zu behandeln. Damit die Finanzpolitik die an sich erwartete Qualitätssteigerung (professionelle Behörden, einheitlicher Prozessbeschrieb, einheitliche Aktenführung etc.) nicht behindern kann, kommt man nicht darum herum, die Fallzahl, die ein professioneller Mandatsträger erfüllen muss, zu definieren. Im-

merhin hat kürzlich Deutschland in der Gesetzgebung die Fallzahl (50 Fälle pro 100%-Anstellung) definiert. Dabei stellt der Vorstand fest, dass der Erwachsenenschutz mit grösserem administrativem Aufwand für die Person (Sicherstellung Finanzquellen, Wohnung, Gesundheit etc.) betrieben werden muss, als der Kinderschutz. Der Schutz des Kindes hat andererseits in der Regel einen viel grösseren und zeitraubenderen Koordinationsaufwand zur Folge, da das Helfersystem (Familie, Schule, psychologische, pädagogische und medizinische Fachstellen etc.) grösser ist. Neben der Fallzahl muss auch genau definiert werden, was unter einem „Fall“ zu verstehen ist. Die Auswertung des Mandatsbewirtschaftungssystems der SVBB, das beim EJS Biel begleitet und mittlerweile praktiziert wird ist die massgebliche Grundlage für die Auffassung des Vorstandes. Dabei wird nicht verkannt, dass die Heterogenität der Infrastruktur und der Aufgaben bei den Diensten eine einheitliche Sichtweise erschwert.

#### **Der SVBB Vorstand kommt nach der Diskussion zu folgenden Postulaten und Definitionen:**

- Die Dienste sollten von einzelnen Gemeinden möglichst unabhängig finanziert werden. Die Trägerschaft von Regionen (Gemeindeverbänden) und Kantonen für Dienste ist vorzuziehen. Bleibt die Trägerschaft bei einer Gemeinde sollte ein Lastenverteilungssystem geschaffen werden (Bsp. ein Pool, der durch die Gesamtheit der Gemeinden und des Kantons finanziert wird).
- Als „Fall“ wird definiert: 1 Massnahme für 1 Person (Kinderschutzmassnahmen für 4 Kinder einer Familie sind somit 4 Fälle).
- Gemäss Art. 400 Abs. 1 nZGB muss als „Beistand oder eine Beiständin eine natürliche Person, die für die vorgesehenen Aufgaben persönlich und fachlich geeignet ist, die dafür die erforderliche Zeit einsetzen kann und die Aufgaben selber wahrnimmt“, ernannt werden. Es wird empfohlen, die Belastung des Mandatsträgers (Fallzahl) aufgrund eines Mandatsbewirtschaftungssystems in einem Dienst konkret zu evaluieren. Anhand unserer eigenen SVBB-Evaluation in Biel, die den Zeitaufwand für verschiedene Handlungsfelder nach Qualitätskriterien standardisiert hat, bedeutet die Umsetzung dieser Bestimmung für die Berufsbeiständin oder den Berufsbeistand mit einem Anstellungsgrad von 100% und einer Administrativunterstützung (inkl. Rechnungswesen) von 100%, dass sie oder er max. 70 Fälle im Erwachsenenschutz führen kann.
- Als Führungspensen müssen erfahrungsgemäss mindestens 15% Grundpensum (unabhängig von der Anzahl der Mitarbeitenden) eingesetzt werden, welche allgemeinen Führungsaufgaben dienen, zuzüglich 2-3% pro Mitarbeitende (je nach Organisationsgrad und Zustand eines Betriebes). Das würde bedeuten: 10 Mitarbeitende erfordern rund ein halbes Führungspensum.
- Der Aufwand eines Falles im Erwachsenenschutz zu demjenigen im Kinderschutz beläuft sich durchschnittlich im Verhältnis 1:1,5. Die erwähnte Fallzahl im Erwachsenenschutz muss demzufolge entsprechend herabgesetzt werden, wenn zusätzlich oder ausschliesslich kinderschutzrechtliche Mandate geführt werden. Dem Mehraufwand im Kinderschutz steht eine Entlastung im Sekretariatsbereich (Verhältnis: 3/3 : 2/3) gegenüber.

---

**Ablauf für die arbeitsrechtliche Personalbesetzung bei den Diensten**  
(Anforderungsprofil des BB mit Kernkompetenzen, Personalrekrutierung mit der KESB/Trägerorganisation, Verfahrensabläufe, Einbezug ins Verfahren durch die anderen BB, Entgelt der BB-Tätigkeit, Budgetkompetenzen der Dienste)

Grundsätzlich ist der SVBB-Vorstand der Auffassung, dass das von der VSAV im Jahre 2005 ausgearbeitete Anforderungsprofil für die Berufsbeiständin/den Berufsbeistand immer noch Geltung beansprucht, nicht zuletzt weil dieses im Hinblick auf die Gesetzesrevision erlassen wurde. Es zeigt sich, dass das Anforderungsprofil im Entstehungszeitpunkt der Zeit voraus war. Einzig muss es redaktionell hinsichtlich der neuen Terminologie angepasst werden. Das Anforderungsprofil wird von Fachhochschulen an Weiterbildungsveranstaltungen verbreitet.

#### **Der SVBB Vorstand kommt nach der Diskussion zu folgenden Postulaten:**

- **Die Stellenleitung der Dienste stellt alleine (ohne Instruktion der KESB) arbeitsrechtlich Personal an und sie muss für die Anstellung die Budgetkompetenz haben. Sie ist aber bei der Anstellung nicht völlig frei, sondern muss ausschliesslich Personen anstellen, die das Anforderungsprofil der VSAV/SVBB erfüllen.**

- **Die KESB ist dann Anstellungsbehörde, wenn sie selber den Dienst führt, aber auch sie hat gleichermassen bei der Anstellung von BB als Grundlage das Anforderungsprofil der VSAV/SVBB heranzuziehen.**

- **Unbestritten ist die Entscheidkompetenz der KESB, ob im Einzelfall ein privater Beistand oder ein Berufsbeistand zur Mandatsführung ernannt werden soll. Ebenfalls ist die Wahl der Person in der Kompetenz der KESB. Die KESB sollte dabei von den Diensten über transparente Eignungsprofile der einzelnen Berufsbeistände verfügen, nach welchen die Mandate verteilt werden können. Anträge der Dienste vor der Ernennung sollten nicht ohne einlässliche Begründung von der KESB abgelehnt werden. Zur Qualitätssicherung wird postuliert, dass die KESB in ständigem Kontakt mit seinen angeschlossenen Diensten steht, d.h. es wird mind. ein informeller Austausch pro Monat mit den Stellenleitungen empfohlen. Zusätzlich sind regelmässige formelle Schnittstellensitzungen (bspw. um Standards festlegen) ca. alle 6 Wochen mit den Stellenleitungen und ca. 2 Sitzungen pro Jahr der KESB mit dem gesamten Fachpersonal der Dienste zu einem Kernthema durchzuführen.**

- Wegen der Heterogenität der Dienste gibt es keine einheitliche Position, inwiefern die Trägerorganisation der Dienste Einfluss nehmen soll. Mehrheitlich wird die Auffassung vertreten, dass die Trägerorganisation nur das Gesamtbudget des Dienstes zu entscheiden hat, nicht aber in den operativen Ablauf eingreifen darf. Inwieweit die bereits angestellten BB bei der Rekrutierung von neuen BB mitwirken sollen, wird nicht diskutiert. Die Frage des Entgeltes für die Tätigkeit der BB wird nur kurz diskutiert. Einzig wird postuliert, dass das Entgelt der Berufsbeiständin/des Berufsbeistandes gleich hoch sein sollte, wie dasjenige, das ein KESB-Mitglied mit einer sozialarbeiterischen Ausbildung erhält.

---

### **Ablauf bei Eingang einer Gefährdungsmeldung**

#### **Position des SVBB-Vorstandes:**

Gefährdungsmeldungen von Dritten, die bei den Diensten eingehen und eigene **Gefährdungsmeldungen sind unverzüglich an die KESB weiterzuleiten. Diese hat alleine den Auftrag, aber auch die Kompetenz, den Sachverhalt abzuklären, den Abklärungsauftrag an einen eigenen Abklärungsdienst oder an einen anderen Dienst zu erteilen.**

Nach Auffassung des Vorstandes wäre es vorteilhaft, dass die KESB selber abklärt, bzw. eng ihren Auftrag begleitet, damit sie die Arbeit der Abklärung würdigen und für künftige Aufträge einschätzen kann.

**In Nottfällen sollte die KESB den Sachverhalt unmittelbar selbst abklären können.**

**Die Erledigung einer Sachverhaltsabklärung durch die Berufsbeistandschaft im Auftrag der KESB ist immer als 1 Fall zu zählen.**

**Entwicklung von Standards** (Vorsorgeauftrag, Patientenverfügung, Massnahmen, Tätigkeit des BB, Qualität der BB-Tätigkeit, Art und Form der Zusammenarbeit mit der KESB etc.).

**Position des SVBB-Vorstandes:**

- **Im Bereich des Vorsorgeauftrages, der Patientenverfügung und der Massnahmen** sind verschiedene Autoren (Kommentare zum neuen Erwachsenenschutzrecht, Akademie der medizinischen Wissenschaften etc.) daran, Vorlagen zu erarbeiten. **Die SVBB beschränkt sich darauf, aufgrund von Praxiserfahrungen allenfalls später Empfehlungen abzugeben**, verzichtet aber aus Kapazitätsgründen darauf, eigene Vorlagen zu erstellen.

- **Im Bereich der Tätigkeit der BB und deren Qualität** verweist der Vorstand auf das **VSAV/SVBB- Anforderungsprofil und auf das evaluierte Mandatsbewirtschaftungssystem zusammen mit der EJS Biel**, das die Handlungsfelder und die einzuhaltenden Standards bei der Mandatsführung definiert.

- In Zukunft wird erwartet, dass **die Aufsichtsbehörden Rahmenstandards setzen werden**, die voraussichtlich bei der KOKES vorbereitet werden. **Die SVBB ist bestrebt, diesbezüglich die Kontakte mit der KOKES zu verstärken.**

- Innerhalb der KESB-Region **muss die KESB Qualitätsstandards gemeinsam auf Augenhöhe mit den Diensten erarbeiten** (Abfassung der Berichte, der Rechnungen etc.). Das operative Geschäft für die schutzbedürftige Person sollte in erster Linie Sache des BB und bei Problemen bei der Mandatsführung sollte vorerst die Leitungsebene und nicht die KESB oder deren Behördensekretariat Ansprechstelle sein. Innerhalb grösserer Berufsbeistandschaften ist ein interner juristischer Support zu empfehlen. Die KESB hat jedoch die Verantwortung, anlässlich der Errichtung der Massnahme den Auftrag des BB möglichst präzise zu erteilen.

- Das Recht und die Pflicht zur **Supervision und Intervision** müssen im Stellenbeschrieb des BB enthalten sein.

- Bei der Frage, ob der **Abklärungsdienst vom Mandatsführungsdienst getrennt** werden sollten, bildet sich **keine einheitliche Position** heraus. Bei der Trennung liegt der Vorteil darin, dass die Mandatsführung anschliessend ohne Vorurteil und die Interessenwahrung damit „neutraler“ erfolgen kann. Der Vorteil der fehlenden Trennung liegt darin, dass häufig die Abklärung bereits vertrauensbildend wirken und die kontinuierliche Entwicklung zwischen Abklärung und Massnahme unterbrochungslos begleitet werden kann.

**Instruktion der privaten Mandatsträgerinnen und Mandatsträger:**

**Position des Vorstandes:**

Die Grundausbildung der privaten Beistände ist nicht Sache der Dienste. Die erste Instrukti-

on und das Schulungskonzept sind durch die KESB zu organisieren. Vorstellbar ist jedoch, dass die Dienste anschliessend die privaten MT begleiten, unter Vorbehalt, dass ihnen genügend zeitliche und finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Die Verantwortung bleibt bei der KESB oder den Aufsichtsbehörden des Kantons.

---

### **Rolle der SVBB im neuen Recht**

An der Retraite wird das Thema nicht umfassend behandelt und die Diskussion für eine nächste Sitzung vertagt. Einhellig wird jedoch bereits jetzt die Auffassung vertreten, dass die Netzwerktätigkeit möglichst erweitert werden sollte, insbesondere der fachliche Austausch mit der KOKES.