

Fürsorge und Prophylaxe „Katastrophen Plan“

Welchen Schutz und welche Schritte stehen den MitarbeiterInnen in OptionZWEIplus zur Verfügung? Krisen passieren - Not der Jugendlichen ist präsent. Wie gehen wir damit um?

1. Fürsorge und Schutz der Mitarbeiter in der stationären Jugendhilfe	2
1.1. Schutzkonzept des Trägers	2
1.2. Dokumentation und Nachbesprechungen	2
1.3. Supervision und Fachliche Versorgung	3
2. Krise durch gefährdendes Verhalten	3
2.1. Suizid im Haus	3
2.2. Suizid während des Dienstes	4
2.3. Gewalt gegen Personal (Körperverletzung, Bedrohung, Zerstörung)	4
3. Schutz, Haftung und Versicherung nach Krisen - Vorfällen in der stationären Jugendhilfe	4
3.1. Juristischer Berater, Vertreter des Trägers	4
3.2. Versicherung durch Allianz Haftpflicht, Rechtsschutz	4
3.3. Rechte der pädagogischen MitarbeiterInnen	4
3.3.1 Berufsgenossenschaft	4
3.3.2. Anzeigen	5
Der*die Klient*in sollte nicht mehr von dem Antragsteller betreut werden, da dies als unüberbrückbare Differenz gesehen wird in der pädagogischen Arbeit und dem Vertrauensaufbau.	5

1. Fürsorge und Schutz der Mitarbeiter in der stationären Jugendhilfe

Wir arbeiten in unseren Wohngruppen mit Kindern und Jugendlichen, die aus schwierigen Verhältnissen kommen. Dies steht schon in den Stellenausschreibungen und wird auch im Vorstellungsgespräch thematisiert. In der Konzeption und der Leistungsbeschreibung sind das pädagogische Vorgehen klar definiert. Dennoch ist eine Krise ein Moment, der die Normalität und das allgemeine Wissen außer Kraft setzt.

Regelmäßiges Auseinandersetzen mit dem was der Träger schon bietet an Vorgaben und Hilfestellungen für eine Krise/Katastrophe, hilft diese, wenn sie eintrifft, besser abprallen lassen zu können.

1.1. Schutzkonzept des Trägers

Jede*r Kollege*in hat in ihrem Arbeitsvertrag die Klausel über das Schutzkonzept stehen und bekommt dieses vor dem ersten Arbeitstag ausgehändigt, per Mail oder in Papierform. Das Schutzkonzept gibt eine klare Haltung zum Schutz der Klienten*innen vor in Bezug auf sexuellen Missbrauch oder Missbrauch allgemein durch Schutzbeauftragte. Dieses Konzept schützt auch den*die Mitarbeiter*in während des Dienstes und der Anstellung allgemein. Der Schutzauftrag ist auszuführen und sorgt so dafür, dass Klienten*innen sich nicht gegen BetreuerInnen wenden. Fehlverhalten kann direkt verhindert werden. Disziplinarische arbeitsrechtliche Maßnahmen können sofort durch gesetzt werden und somit werden der Träger, Klienten*innen und Kollegen*Innen geschützt.

1.2. Dokumentation und Nachbesprechungen

Der beste Schutz für jede*n Kollegen*in ist ein lückenlose Dokumentation der pädagogischen Arbeit und des Tagesablaufes. Team Sitzungen, Einzelgespräche mit der Einrichtungsleitung oder Fachdienst sorgen ebenfalls für Sicherheit nicht nur in der Vorbereitung von Leistungen sondern auch in der Nachbesprechung. Den Kollegen*innen einen Einblick zu geben in den Ablauf wie die Situation/Krise/Katastrophe zu stände kam, hilft präventiv gegen neue Vorfälle.

Jede Krise ist, wie in der Konzeption und der Leistungsbeschreibung und der Handlungsanweisungen des Qualitätsmanagements beschrieben, in Kilanka zu dokumentieren. Die zuständigen Personensorgeberechtigten, Jugendamt, Casemanager und Einrichtungsleitung sind per Mail zusätzlich zu informieren. Ein besonderes Vorkommnis wird formal an die Geschäftsführung gesandt, die es weiterleitet an die Regierung Oberbayern und dem Kostenträger.

Sollten Fragen der verschiedenen Sachbearbeiter folgen ist eine Dokumentation mit Datum, Ort und Beteiligten absolut notwendig. Wie bei einem Versicherungsschaden sind es die 5 W Fragen Wer? (war beteiligt) Was? (ist passiert) Wo? (ist es es passiert) Wann? (ist es geschehen) Welche? (Folgen gibt es) die zu beantworten sind, jedes einzelne Mal, bei jeder Krise, jedem Vorfall. Der Weg wie es zu einer Handlung kam, die einen Schaden beim Klienten oder beim Mitarbeiter geführt hat ist klar und deutlich aufzuzeigen!

1.3. Supervision und Fachliche Versorgung

Wir bieten den Teams monatliche Supervision an von Supervisoren*innen, die Erfahrung in der Arbeit mit Jugendlichen und Krisen haben. Jede*r Kollege*in hat zudem die Möglichkeit bei Konflikten auf eine Mediation bei der Supervision und nach einer durchlebten Krise erhält der*die betroffene Kollege*in einen Termin zur Einzelsupervision, auch schnell per Telefon.

Zusätzlich hat jedes Teammitglied die Möglichkeit den psychologischen Fachdienst, der im Haus installiert ist, zu nutzen und sich selbst und mögliche Ängste in der Arbeit oder Emotionen im Dienst zu bearbeiten. Dies hat den Vorteil, dass der Fachdienst die Gruppe, die Lage und die Kollegen*innen kennt um gut intervenieren zu können.

Die Fachdienste und auch die Supervisoren*innen haben Erfahrungen in der Trauma Arbeit und bieten nach und während Krisen Hilfe an. Von sensorischer, kinetischer Arbeit bis hin zu Anteilsarbeit, werden die Kollegen*innen unterstützt, um sekundären Traumata vorzubeugen oder zu bearbeiten. Kein*e Kollege*in wird allein gelassen.

2. Krise durch gefährdendes Verhalten

„Krisen gehören zum Leben und können jeden Menschen in jeder Lebensphase treffen. Eine psychische Krise ist keine Krankheit, sie kann aber lebensgefährlich werden, wenn sie mit Suizidgedanken einhergeht. Andererseits kann sie ein Anstoß sein, dem Leben eine neue Wendung zu geben. So kann sie eine positive Weiterentwicklung und Reifung bewirken.

Von Krisen sprechen wir, wenn eine Person mit einer Situation konfrontiert ist, die sie nicht mehr auf gewohnte Weise bewältigen kann. Bei den Betroffenen entsteht ein massives Gefühl von Überforderung. Dieses kann zu einer starken inneren Anspannung, zu Angst, Wut, Traurigkeit bis hin zu Verzweiflung und Lebensüberdruß führen.

Seelische und körperliche Kräfte werden von dem Problem gebunden, das die Krise ausgelöst hat. Dadurch können häufig die Anforderungen des Alltags nicht mehr bewältigt werden. Das Selbstwertgefühl kann massiv beeinträchtigt sein. Kann die Krise nicht aus eigener Kraft gemeistert werden und erfolgt keine rechtzeitige Unterstützung, können Selbsttötungsgedanken die Folge sein.

Längerfristig kann es zu psychosomatischen oder psychischen Störungen (z. B. Depressionen, Ängste, Suchtverhalten) kommen.“¹

2.1. Suizid im Haus

Konnte keine Intervention, die vorher getätigt wurde, eine Selbsttötung verhindern, gibt es keine Schuldfrage zu klären. Die Polizei wird gerufen, die anderen der Gruppe isoliert und ein Psychologe wird gerufen. Ein zweiter Dienst (Rufbereitschaft) wird angerufen und herbei geholt. Der Diensthabende geht aus den Dienst und ruft bei der ARCHE München² und lässt sich direkt einen Termin zur Beratung und Bewältigung geben. Diese Termine sind vom Arbeitgeber angeordnet.



¹ <https://die-arche.de/informationen.php>, ARCHE München Suizidprävention

² <https://die-arche.de/informationen>
Silke Wozniak

2.2. Suizid während des Dienstes

Der einzige Unterschied hier ist, dass der*die Klient*in nicht im Haus war und somit schon vermisst gemeldet wurde. Die Polizei leitet eine Fahndung ein, vor allem wenn angegeben wurde, dass die*der Klient*in suizidal erschien.

2.3. Gewalt gegen Personal (Körperverletzung, Bedrohung, Zerstörung)

Eine Krise fühlt sich für alle Betroffenen ausweglos an und kann zu körperlichen Übergriffen führen. Innerhalb der Casemanagement Arbeit wird schon geklärt und pädagogisch an Alternativen gearbeitet zur körperlichen Auseinandersetzung, wie Therapie, Anti Aggression Training, etc. Sollte es dennoch zu einem Angriff auf eine*n Betreuer*in kommen führt dies zu einer sofortigen Suspendierung aus der Gruppe. Polizei und Jugendamt werden informiert. Eine Inobhutnahme in eine andere Gruppe erfordert die Beendigung der Maßnahme vor Ort. Eine Wiederaufnahme in die Gruppe wird in Gesprächen im Team, mit dem Jugendamt und der*dem Klienten*in und einer Anpassung des Tagesablaufes oder Konsequenzenkataloges diskutiert. Sollten sich Gruppenmitglieder oder Teammitglieder unsicher fühlen und die Arbeit mit diesem Klienten nicht weiterführen können wird die Hilfe dauerhaft beendet.

3. Schutz, Haftung und Versicherung nach Krisen - Vorfällen in der stationären Jugendhilfe

3.1. Juristischer Berater, Vertreter des Trägers

OptionZWEIplus wird durch die Anwaltskanzlei Herrmann, Mey, Pirkl in Freising vertreten. Dieser steht auch den einzelnen Mitarbeiter*innen zur Verfügung, wenn es zu Klagen gegen sie als Arbeitnehmer kommt.

Im Falle eines Suizides eines*r Klienten*in kann es zu einer Klage der Hinterbliebenen kommen, die die Beerdigungskosten einklagen oder Verletztengeld wenn es nicht zum Tod aber zu einer Schädigung kommt.

Die Klage kann abgewiesen werden durch die lückenlose Darstellung der pädagogischen Maßnahmen und den bereitgestellten Schutzmaßnahmen. Nur bei Pflichtverletzung ist die Klage berechtigt. Pflichtverletzung: der fachliche Standard wurde nicht eingehalten.

Der Träger hat hier das Recht den, sollte es zu Fehlverhalten des Mitarbeitenden gekommen sein, diesen frei zu stellen und zu entlassen. Was wiederum den Träger schützt und ein weiterbestehen ermöglicht.

Die fachlichen Standards sind festgehalten im Konzept und der Betriebserlaubnis und im Schutzkonzept.

3.2. Versicherung durch Allianz Haftpflicht, Rechtsschutz

Der Träger hat mehrere Versicherungen zum Schutz des Unternehmens, aber auch zum Schutz des Einzelnen. So kann eine Haftung und Übernahme von Kosten durch die Haftpflichtversicherung übernommen werden. Es gibt eine Gruppenunfallversicherung, eine Inhaltsversicherung gegen Feuer, Wasser und Schaden und eine Rechtsschutzversicherung, falls es zu Klagen käme.

3.3. Rechte der pädagogischen MitarbeiterInnen

3.3.1 Berufsgenossenschaft

Ein körperlicher Angriff auf einen Mitarbeitenden stellt einen Arbeitsunfall dar, welcher der Berufsgenossenschaft gemeldet werden muss und die Behandlung wird von dieser übernommen.

Unserer BG ist die Berufsgenossenschaft für Wohlfahrtspflege³ und unser Betriebsarzt ist in Eching das B.A.D.⁴

3.3.2. Anzeigen

Die vorsätzliche Körperverletzung und die fahrlässige Körperverletzung werden auf Antrag verfolgt. Antragsteller ist der Verletzte. Die Staatsanwaltschaft kann unabhängig von einem Antrag entscheiden ob der Vorfall verfolgt wird, also ob ein besonderes öffentliches Interesse besteht. Es wird geprüft werden, ob den Arbeitnehmer ein Mitverschulden trifft. Ob der*die Jugendliche aus Notwehr gehandelt haben könnte.

Andersrum kann ein Leistungsempfänger, also Jugendlicher oder deren Elternteil, ebenfalls einen Strafantrag stellen, falls der*die Mitarbeiter*in sich der vorsätzlichen oder fahrlässigen Körperverletzung schuldig gemacht hat.

Stellt der*die Arbeitnehmer*in einen Strafantrag gegen einen*r Klient*in, muss der Träger nicht die Kosten des Rechtsanwaltes des Arbeitnehmers übernehmen.

Der*die Arbeitnehmer*in kann sein* ihr Recht auf Antragstellung wahrnehmen, aber ohne Unterstützung des Trägers, der den Schutz des zu Betreuenden wahrnehmen möchte.

Der*die Klient*in sollte nicht mehr von dem Antragsteller betreut werden, da dies als unüberbrückbare Differenz gesehen wird in der pädagogischen Arbeit und dem Vertrauensaufbau.

³ Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst u. Wohlfahrtspflege Kd Nr 8420 2303 5686001

⁴ B.A.D. Kundennummer 11082264
Silke Wozniak