

Ethische Standards

für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
aller Suchthilfeeinrichtungen der Diakonie in Bayern

zur Frage von Grenzverletzungen

Evang.- Fachverband
für Suchtkrankenhilfe
in Bayern

www.suchthilfe-bayern.de



Diakonisches Werk
Bayern
Pirckheimerstr. 6
90408 Nürnberg

Petra Eberle
Geschäftsführerin
EFAS
Tel.: 0911 93 54-442
Fax: 0911 93 54-470
eberle@diakonie-bayern.de

Präambel

Zentral für psychosoziale Beratung und Therapie ist das Einlassen auf Nähe unter gleichzeitiger Wahrung von Distanz.

Dieser Grundzug beraterischer und therapeutischer Professionalität bringt sowohl Chancen als auch Risiken mit sich. Dazu gehört besonders die Gefahr, dass wichtige Grenzen, die dem Schutz der Integrität der Klientinnen und Klienten dienen, überschritten oder verletzt werden können. Grenzüberschreitendes Verhalten und Grenzverletzungen wirken sich nachteilig auf den beraterischen sowie therapeutischen Prozess aus und können erhebliche schädliche Folgen für Klientinnen und Klienten und deren Angehörige nach sich ziehen.

Die "Ethischen Standards" definieren grenzüberschreitendes Verhalten und liefern Grundlagen für eine ethische und fachliche Beurteilung. Sie sind unabdingbarer Bestandteil fachlicher Standards. Sie dienen dem Schutz der Klientinnen und Klienten und unterstützen die Beraterinnen/Therapeutinnen und Berater/Therapeuten, indem Möglichkeiten der Prävention und des Handelns aufgezeigt werden. Die vorliegenden Standards möchten für den Themenbereich Nähe, Distanz und Grenzverletzungen sensibilisieren und einen Austausch darüber in den Einrichtungen fördern und auf die Verantwortlichkeit von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie deren Trägern hinweisen. Sie dienen damit auch dem Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die "Ethischen Standards" gelten in der psychosozialen Beratung und Therapie von Gruppen, Einzelnen, Paaren, Familien und deren Angehörigen.

Standards

Erarbeitet von Mitgliedern des Geschäftsführenden Ausschusses des Referates Suchtkrankenhilfe

Vom Vorstand des Diakonischen Werkes Bayern und der Träger-/Stellenleiterkonferenz in der Suchtkrankenhilfe zustimmend zur Kenntnis genommen

Revisionsstand 2: März 2012

Grundsatz und Ziel evangelischer Beratung und Therapie ist die Achtung vor der Würde aller Klientinnen und Klienten und deren Unantastbarkeit. Dem sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an oben genannten Einrichtungen verpflichtet.

Dies bedeutet im Einzelnen:

- Ethnische und soziale Herkunft, Geschlechts- und Religionszugehörigkeit, weltanschauliche Position, Nationalität, sexuelle Orientierung, Alter, körperliche, psychische und geistige Behinderung von Klientinnen und Klienten sind Teil der Person, zu ihr gehörig. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemühen sich daher um Toleranz und Respekt in ihrer Einstellung und ihrem Verhalten gegenüber jeder Klientin und jedem Klienten.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an evangelischen Beratungs- und Therapieeinrichtungen respektieren das Recht und die grundsätzlich vorhandene Fähigkeit von Klientinnen und Klienten, selbstständig und eigenverantwortlich auch gewichtige Lebensentscheidungen zu treffen. Zeitweilige oder teilweise Einschränkungen dieser Fähigkeit aufgrund besonderer Krisen und spezifischer Krankheitsbilder stellen diese Grundannahme nicht in Frage.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen das bestehende Gefälle zwischen ihnen und ihren Klientinnen und Klienten in Bezug auf Abhängigkeit und Unabhängigkeit beachten, es nicht verstärken oder ausnutzen.
- Verantwortlicher Umgang mit Nähe und Distanz gehört wesentlich zu professioneller Beratung und Therapie. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahren die Integrität der Klientinnen und Klienten. Sie sorgen durch entsprechende Verträge mit den Klientinnen und Klienten für eine der Problemlage angemessene Strukturierung des Beratungs- und Therapieprozesses.
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, über alles, was ihnen durch die Arbeit über die Person der Klientinnen und Klienten und deren Umfeld bekannt wird, Stillschweigen zu bewahren. Eine Ausnahme bilden Supervision, fachliche Beratung oder Teamarbeit und Vertretung. Hiermit muss die Klientin bzw. der Klient einverstanden sein. Eine Berechtigung hierzu muss vor der Beratung bzw. der Therapie eingeholt werden.
- Die Schweigepflicht endet da, wo sie durch gesetzliche Bestimmungen aufgehoben wird.

Hilfen und Maßnahmen im institutionellen Kontext

Für evangelische Suchteinrichtungen gilt, dass der Schutz von Klientinnen und Klienten Vorrang hat vor falschverstandener Loyalität gegenüber den Kolleginnen und Kollegen. Darüber hinaus gibt es eine institutionelle Verantwortung für die von Grenzverletzungen betroffenen Klientinnen und Klienten. Bei Verdacht auf Grenzverletzung bzw. bei Anschuldigung ist sorgfältig und sensibel, ohne voreilige Schlussfolgerung mit diesem umzugehen. Erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kenntnis von einem Verstoß gegen diese "Ethischen Standards", sind sie im Interesse der Betroffenen, aber auch zukünftiger Klientinnen und Klienten verpflichtet, weitere Verstöße zu verhindern und auf eine Beseitigung des Missstandes hinzuwirken.

Notwendige Hilfen bei Verstößen können sein:

Ein vertrauliches Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen mit dem/der betroffenen Mitarbeiterin/Mitarbeiter bzw. ein Gespräch im Fach-Team der Einrichtung. Es kann dabei hilfreich sein, eine Fachkraft von außerhalb hinzuzuziehen (Supervision).

Notwendige Maßnahmen sind:

Meldung des Verstoßes an die Leitung der Einrichtung, damit diese ihre Fachaufsicht und gegebenenfalls Dienstaufsicht wahrnehmen kann. Die Leiterin/der Leiter hat den Verstoß dem Träger zu melden, damit dieser seine Dienstaufsicht wahrnehmen kann. Dabei ist auf die Interessen und das Wohlergehen der vom Verstoß betroffenen Klientinnen und Klienten und auf die Einhaltung der Pflicht zur Verschwiegenheit zu achten.

- Neben der Problemlage der Klientinnen und Klienten können auch persönliche Motive der Beraterinnen und Berater die Diagnose und die Interventionen beeinflussen, z. B. um persönliche Defizite zu kompensieren. Darauf zu achten und angemessene Konsequenzen zu ziehen, gehört zum verantwortungsvollen und kompetenten Umgang mit Klienten.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen dafür, dass eine Beratung/Therapie nur so lange dauert, wie sie für die Klientinnen und Klienten nachvollziehbar und hilfreich ist. Hierzu ist ein Beratungs- und Therapievertrag sinnvoll.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an evangelischen Suchteinrichtungen ist es untersagt, sexuelle Beziehungen mit Klientinnen und Klienten oder deren Angehörigen einzugehen. Für Grenzüberschreitungen dieser Art trägt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter allein die volle Verantwortung. Auch nach mehrjährigem zeitlichem Abstand besteht oft noch eine innere Abhängigkeit. Deshalb verbietet sich grundsätzlich die Aufnahme einer sexuellen Beziehung auch nach dem Abschluss einer Beratung/Therapie.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektieren das Recht und die Grundfähigkeit ihrer Klientinnen und Klienten, selbstständig und eigenverantwortlich wichtige Lebensentscheidungen zu treffen. Sie unterstützen ihre Klientinnen und Klienten dabei, die Motive und Folgen solcher Entscheidungen zu erkennen und unterlassen verdeckte und offene manipulative Versuche, um eine Entscheidung in ihrem Sinne herbeizuführen. Davon ausgenommen sind Maßnahmen, die dem direkten Schutz der körperlichen oder seelischen Unversehrtheit von Klientinnen und Klienten oder von Dritten dienen. Indoktrination hinsichtlich der Lebenskonzepte und ethischen Werte der Klientinnen und Klienten ist nicht zulässig.

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden immer wieder ihre eigenen weltanschaulichen, anthropologischen und fachlichen Überzeugungen und ihre Lebenssituation reflektieren und relativieren, um der Gefahr einer Indoktrination von Klientinnen und Klienten entgegenzuwirken.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sich ihrer fachlichen und persönlichen Grenzen bewusst. Deshalb ziehen sie, wo es ihnen notwendig erscheint, Fachleute anderer Disziplinen hinzu oder überweisen. Das bedeutet für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter evangelischer Suchteinrichtungen, dass sie auch religiöse Dimensionen in der Arbeit wahrnehmen und ggf. mit Seelsorgerinnen und Seelsorgern zusammenarbeiten bzw. weiterverweisen.
- Die Bereitschaft und die von außen gegebene Möglichkeit, sich fortzubilden sowie sich fachlicher Nacharbeit und kollegialem Austausch zu öffnen bzw. Supervision in Anspruch zu nehmen, ist Teil der beraterischen und therapeutischen Kompetenz und unverzichtbarer Grundbestandteil evangelischer Suchtarbeit.
- Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestalten Beratung und Therapie gemeinsam. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verantwortlich für die Einhaltung klarer Grenzen in Beratung und Therapie. Von einer Mitverantwortung der Klientinnen und Klienten kann aufgrund der strukturellen Abhängigkeitsgefülle nicht ausgegangen werden. Das Team, die Leiterinnen und Leiter sowie der Träger der Einrichtungen haben an dieser Verantwortung insofern teil, als eine verantwortungsvolle Atmosphäre, kollegialer und fachlich qualifizierter Umgang der Kolleginnen und Kollegen untereinander und Supervision die Gefahren von Grenzverletzungen vermindern können. Im Fall von geschehenen Grenzverletzungen müssen Vorgesetzte und Trägervertreter alles in ihrer Macht Stehende tun, um die Grenzverletzung frühzeitig zu beenden und den Schaden für die Klientinnen und Klienten so gering wie möglich zu halten.

- Da Schutz und Wohl der Klientinnen und Klienten oberste Maxime allen beraterischen und therapeutischen Handelns sind, haben sie im Konfliktfall Vorrang vor Loyalität und Rücksichtnahme gegenüber Kolleginnen und Kollegen. Grundsätzlich haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Aufgabe, Grenzverletzungen bei sich selbst und anderen wahrzunehmen und auszusprechen.

Prävention

Grenzüberschreitendes- und verletzendes Verhalten ist oft Teil eines Kontextes von missachteten Grenzen. Gefährdungen können sich von verschiedenen Seiten herleiten. Sie rechtzeitig zu erkennen, ist das Ziel einer präventiv orientierten Sichtweise in Bezug auf die eigene Arbeit. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Anzeichen von Nichtabgrenzung bei sich bemerken, wie z. B. eine eklatante Bevorzugung einer Klientin oder eines Klienten, häufiges bzw. ständiges Überziehen von Sitzungen, Verliebtheitsgefühle oder Rettungsphantasien in gravierendem Ausmaß oder auch Abwertung, Wut- und Hassgefühle sollen diese schon im Vorfeld grenzverletzender Handlungen als ein Signal betrachten. Dieses Signal soll Anlass sein, die eigene berufliche und private Situation zu reflektieren, z. B. in Bezug auf Belastungen, Kränkungen und Enttäuschungen oder Wünsche. Hier kommt auch dem Team eine besondere Bedeutung zu. Neben dem Blick auf die individuelle Verantwortung ist es angezeigt, auch nach Bedingungsfaktoren im beruflichen Umfeld zu suchen. Dazu gehören Schwierigkeiten in der Organisation sowie das Arbeitsklima im Bereich der Einrichtungen bzw. des gesamten Trägers. Ein kritisches Hinterfragen des Arbeitsauftrages an die Beratung bzw. Therapie kann angezeigt sein. Dieser Teil der präventiven Aufmerksamkeit fällt besonders in die Fürsorgepflicht von Stellenleitungen und Trägern. Die Träger sollen Rahmenbedingungen für die Arbeit schaffen, die geeignet sind, gefährdende Faktoren im Hinblick auf Grenzverletzungen zu reduzieren.

Unabdingbare Grenzen beraterischen und therapeutischen Verhaltens:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an evangelischen Suchteinrichtungen unterhalten keine Mehrfachbeziehungen zu Klientinnen oder Klienten, weil dadurch das Risiko einer Ausbeutung der Klientin/des Klienten oder deren Angehörigen besteht und eine Einschränkung des fachlichen Urteils zu befürchten ist. Unter Mehrfachbeziehungen sind Beziehungen zu geschäftlicher, freundschaftlicher oder verwandtschaftlicher Art zu verstehen, die parallel zum beraterischen oder therapeutischen Prozess gepflegt werden.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen berufliche Beziehungen nicht dadurch missbrauchen, dass sie sich persönliche Vorteile bzw. Vorteile jedweder Art für die Einrichtung verschaffen. Hierzu gehört beispielsweise die Annahme größerer Geschenke oder unangemessen hoher Spenden, was in jedem Fall im Team bzw. mit der Vorgesetzten/dem Vorgesetzten abzustimmen ist. Die Annahme persönlicher Geldgeschenke ist untersagt.