



Vorwort

Dieser Leitfaden ist in erster Linie für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen der Lebenshilfe Trier-Saarburg e. V.

Er sollte nicht als Reglementierung der Arbeit verstanden werden, sondern er will in erster Linie Rahmen und Leitfaden sein im Umgang mit den von uns betreuten und geförderten behinderten Menschen.

1. Allgemeine Grundsätze

1.1. Organisatorische Regelungen im Umgang mit Menschen mit geistiger Behinderung

Aufsicht: Bei den von uns zu betreuenden Personen ist häufig ein unterschiedlich hohes Maß an Aufsicht notwendig. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind dafür verantwortlich, dass die Betreuten ihrer Behinderung entsprechend beaufsichtigt werden, damit sie sich selbst oder anderen keinen Schaden zufügen oder damit Sachen und Material nicht mehr als vermeidbar beschädigt werden. Dies gilt auch für diejenigen Erwachsenen, die sich im Freien aufhalten. Die meisten von unseren Betreuten müssen zumindest in kurzen oder längeren Abständen (je nach Aufsichtsbedarf) beobachtet werden.

Bei der Aufsicht gilt:

- Die Aufsicht durch die Mitarbeiter muss jederzeit gewährleistet sein.
- Bei Türen und Fenstern ist darauf zu achten, dass durch deren Offenstehen keine Personen gefährdet werden (weglaufen, hinausfallen). Gegebenenfalls sind Türen und Fenster in Gegenwart der Betreuten geschlossen zu halten.
- Die Schlüssel von Türen und Fenstern sind so aufzubewahren, dass sie für die Betreuten nicht erreichbar sind.
- Die Verordnungen des Arztes müssen eingehalten werden.
- Der Zugang zu Medikamenten muss so geregelt sein, dass ein Zugang nur durch Mitarbeiter erfolgen kann.
- Gefährliche Flüssigkeiten (Reinigungsmittel, Essenzen etc.) sind so aufzubewahren, dass sie dem Zugriff der Betreuten sicher entzogen sind.
- Die Handhabung von Sägen, Beilen, Zangen, anderem gefährlichen Werkzeug und Maschinen soll nur unter Aufsicht möglich sein.
- Auf öffentlichen Verkehrswegen muss die Aufsicht gewährleistet sein.
- Das Arbeits- und Beschäftigungsmaterial ist in ordnungsgemäßem Zustand zu halten.

- Arbeitsgeräte müssen mit den im Einzelnen zur Unfallverhütung erforderlichen Sicherungsvorkehrungen versehen sein. Defekte Geräte müssen eingezogen ggf. repariert werden.
- Es ist zu gewährleisten, dass jederzeit jeder Raum mit einem Schlüssel ggf. Generalschlüssel geöffnet und geschlossen werden kann.
- Das eigenmächtige Hantieren mit Stromleitungen und Stromquellen u.ä. ist nicht gestattet.
- Bei der Benutzung von technischen Geräten oder Fortbewegungsmittel, muss gewährleistet sein, dass dem jeweiligen Erwachsenen die Hantierung mit dem Gerät zugemutet werden kann. Hierbei ist auch zu prüfen, ob die Gefahren beim Umgang bekannt sind.
- Ist dem Mitarbeiter bekannt, dass eine Situation oder Sache sich derart zeigt, dass sie für den behinderten Menschen Gefahren birgt, so ist die Gefahrenquelle zu beseitigen (z.B. wusste der Mitarbeiter um die Beschädigung einer Steckdose, so ist die Steckdose – Gefahrenquelle – so lange abzuschirmen, bis die Steckdose repariert ist).
- Da das Trinken von Alkohol eine Gefahrenquelle darstellt, ist im Normalfall darauf zu achten, dass für die Betreuten die Möglichkeit des unkontrollierten Trinkens von Alkohol nicht besteht. Für Epileptiker darf kein Alkohol gereicht werden.
- Angebote zum Rauchen von Seiten der Mitarbeiter sind verboten. Ziel ist das Nichtrauchen.
- Der Genuss von Alkohol während des Dienstes ist für Mitarbeiter nicht erlaubt. Geraucht werden darf nur außerhalb des Gruppenraumes in den dafür vorgesehenen Räumen (Pausenräumen, Raucherzimmer) oder außerhalb der Einrichtung.
- Hauswirtschaftliche Arbeiten (Wäsche holen, Essen holen) sind so zu legen, dass die Aufsicht der Gruppe gewährleistet ist.
- Fahrten mit dem privaten PKW müssen vorher vom Leiter genehmigt werden, es sei denn, es wären individuelle Absprachen mit ihm getroffen worden, oder es wäre Gefahr in Verzug.
- Im Interesse der Betreuten sollten nach Möglichkeit keine privaten Telefongespräche während der Dienstzeit getätigt werden.
- Die bestehenden Unfallverhütungsvorschriften sind zu beachten und einzuhalten.

Abschlussbemerkung:

Diese Auflistung sollte nicht den Eindruck einer Reglementierung der pädagogischen Arbeit aufkommen lassen. Grundsatz unseres Handelns muss immer die Vorhersehbarkeit einer Gefahr bzw. Gefahrenquelle und die entsprechenden Verhinderungsmaßnahmen sein.

2. Allgemeine Pädagogische Grundsätze

2.1. Das Recht des Menschen mit einer geistigen Behinderung

Die Würde des Menschen ist unantastbar. Der geistig behinderte Mensch besitzt die gleichen Grundrechte wie jeder andere Mensch auch. Weil er aber im selbständigen Gebrauch seiner Rechte behindert ist, gehört es zu unseren Aufgaben, ihn bei der vollen Entfaltung seiner persönlichen Fähigkeiten zu unterstützen. Die uns Anvertrauten haben Anspruch auf gründliche und verständnisvolle Behandlung und auf Förderung der vorhandenen bildbaren Fähigkeiten.

Körperliche Züchtigung von Menschen mit Behinderung ist mit arbeits- und ggf. strafrechtlichen Folgen verbunden.

Ausdrücklich ist es verboten, Essen zu entziehen (auch keinen Nachtisch oder Kuchen) und zu schlagen.

Bei allen Erziehungsmitteln ist zu beachten:

- Der behinderte Mensch muss die Ordnung und die Regeln, die er nicht verletzen soll, „verstehen.“
- Bei „Normverstoß“ ist genau festzustellen, ob dies durch Krankheit, Behinderung, mangelnde Einsichtsfähigkeit oder Ängste hervorgerufen ist.
- Das Forschen nach Ursachen des auffälligen, unerwünschten Verhaltens muss zu Beginn jeder Intervention stehen. So z.B. Suche nach Anerkennung und Beachtung.

Therapieprogramme, die angewendet werden, müssen kontrolliert und schriftlich fixiert die negativen Konsequenzen aufweisen. Bei der Abwehr eigenen Schadens, zum Schutze von Schwächeren oder von Selbstverletzungen kann es zu Verletzungen kommen. Diese sind schriftlich festzuhalten. Diese Niederschrift ist dem Leiter mit Namen, Zeit, Umständen und Zeugen umgehend abzugeben.

2.2. Angehörigenarbeit

Die Arbeit mit den Eltern/Angehörigen/Betreuten obliegt allen Mitarbeitern im gleichen Maß. Bei schwerwiegenden Problemen sollten diese auch mit objektiven Stellen/Institutionen beratschlagt werden. Dies geschieht jedoch in enger Absprache mit allen Beteiligten.

Eltern/Angehörige der von uns Betreuten können zu Besuch kommen. Es sollte jedoch darauf hingewiesen werden, dass eine vorherige Absprache mit der Gruppe/Einrichtung sinnvoll ist, um die (pädagogische) Arbeit nicht mehr als nötig zu stören.

2.3. Schutz der Persönlichkeit

Einsicht in Akten kann aus Gründen des Schutzes der Persönlichkeit des einzelnen Behinderten und seiner Angehörigen nur gestattet werden, wenn die aus den Akten gewonnenen Informationen streng vertraulich behandelt werden.

Die Mitarbeiter obliegen der Schweigepflicht. Dies schließt eine Information über andere Betreute an die Eltern/Angehörige, sowie Informationen über Personalinterna mit ein.

Der Verstoß gegen die Schweigepflicht hat arbeitsrechtliche Konsequenzen.

2.4. Beachten des sexuellen Selbstbestimmungsrechtes des Menschen mit geistig Behinderung

Analog der Bestimmungen des § 174 a und § 179 StGB sind sexuelle Handlungen mit oder vor Schutzbefohlenen, Hilfsbedürftigen oder Widerstandsunfähigen zu unterlassen und können mit Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahren bestraft werden.

3. Allgemeine Grundsätze

3.1. Grundsätze zur Aufsichtspflicht:

1. Kraft Gesetzes haben die Eltern die primäre Aufsichtspflicht über die Kinder gem. §1631 BGB und die Mütter eines nicht ehelichen Kindes gem. §1705 BGB.
2. Durch einen Betreuungs-, Erziehungs- und Aufnahmevertrag, der keiner Form bedarf, wird diese Aufsichtspflicht für die Dauer einer Tageseinrichtung auf den Träger der Einrichtung übertragen, der diese Aufsichtspflicht an die Heimleitung, päd. Leiter bzw. die Mitarbeiter im Gruppendienst und in den Einrichtungen überträgt.
3. Die Aufsichtspflicht ist die Verpflichtung aufsichtspflichtiger Personen, darauf zu achten, dass die von Ihnen zur Aufsicht Anvertrauten selbst nicht zu Schaden kommen und auch keiner anderen Person (Dritten) Schaden zufügen können (§§ 823 und 832 BGB).
4. Der Umfang der Aufsichtspflicht richtet sich individuell nach Alter, Entwicklung, persönlichen Eigenschaften, Befinden, Leistungsvermögen und Lebenserfahrung. Zu sonstigen Umständen zählen: Beschaffenheit des Raumes, Straßenverkehr, Verhalten der anderen Gruppenmitglieder etc..
5. Die Gewährleistung der notwendigen Aufsicht ist ureigene Aufgabe der Einrichtung und hier insbesondere der Leitung. Unter den verschiedenartigen Gesichtspunkten wie allgemeine äußere Rahmenbedingungen, Spezifikum der Situation, Merkmale der Gruppe, grundsätzliche und besondere Konstitution des einzelnen Behinderten etwa muss eingeschätzt und entschieden werden,

was im je konkreten Fall verantwortbar und den einzelnen (Erzieher wie Betreuten) zumutbar ist. Dem Ergebnis dieser gründlichen und sorgfältigen Prüfung hat beispielsweise die Anzahl der in einer Gruppe anwesenden Kräfte Rechnung zu tragen. Nach dem gleichen Verfahren muss über die Notwendigkeit des Vorhandenseins eines ständigen Sichtkontaktes zwischen Erziehungskräften und Betreuten entschieden werden.

6. Nach der Straßenverkehrsordnung dürfen Personen, die infolge körperlicher oder geistiger Mängel sich nicht sicher im Verkehr bewegen können am Straßenverkehr nur teilnehmen, wenn Vorsorge getroffen ist, dass andere nicht gefährdet werden. Die Pflicht zur Vorsorge obliegt den aufsichtspflichtigen Personen. Geeignete Vorsorge kann sein: Begleitung, ständige Kontrolle, Unterweisung und Belehrung. Die Rechtsprechung hat anerkannt, dass die Teilnahme am Straßenverkehr für Kinder mit Rollern oder Fahrrädern üblich sind. Grundsätzlich unbedenklich ist sie, sofern die Kinder ihr Fahrzeug genügend beherrschen. Diese Rechtsprechung bezieht sich ausschließlich auf Kinder im schulpflichtigen Alter ab 7 Jahren. Bei geistig behinderten Menschen ist zu beachten, dass diese aufgrund ihrer Behinderung vielfach diese Altersstufen in ihrer geistigen Entwicklung nicht erreichen und daher eine Teilnahme am Straßenverkehr ohne Aufsicht nicht möglich ist.
7. Der Träger haftet für seine Mitarbeiter im Rahmen des § 278 BGB, da er sich ihrer zur Erfüllung des Betreuungsvertrages bedient, außer im Falle fahrlässigen und vorsätzlichen Handelns des Mitarbeiters.
8. Die Mitarbeiter haften wegen fahrlässiger oder vorsätzlicher Aufsichtspflichtverletzung je nach Umfang der ihnen übertragenen Aufsichtspflicht. Haften bedeutet den angerichteten Schaden wiedergutmachen. Die Ersatzpflicht tritt ein, wenn der Mitarbeiter seiner Aufsichtspflicht genügt oder wenn der Schaden auch bei gehöriger Aufsichtsführung entstanden sein würde.
9. Bei Dienstfahrten mit dem Dienstfahrzeug haften der Fahrzeughalter (Dienstgeber) und der Fahrzeugführer (Aufsichtspflichtiger). Der Fahrzeughalter haftet unabhängig vom Verschulden. Es genügt, dass beim Betrieb eines Fahrzeuges ein Mensch verletzt wurde. Die Ersatzpflicht wäre nur dann ausgeschlossen, wenn der Unfall durch ein unabwendbares Ereignis verursacht wird, das weder auf einen Fehler in der Beschaffenheit des Fahrzeuges noch auf ein Versagen seiner Vorrichtungen beruht. Für ein Verschulden des Fahrzeugführers haftet der Fahrzeughalter gem. § 278 BGB.
10. Bei Dienstfahrten mit dem Privatwagen gilt, dass kein Mitarbeiter dienstlich verpflichtet werden kann, eine solche Fahrt zur Beförderung einer Person zu übernehmen. Unternimmt er dennoch eine solche Fahrt, so haftet er sowohl als Fahrzeughalter wie als Fahrzeugführer, wenn bei der Fahrt eine Person einen Unfall und Schaden erlitten hat. Es sollten daher vorherige

Absicherungen in Form von Vereinbarungen mit den Eltern/Angehörigen unbedingt getroffen werden.

11. Strafbarkeit kann bei einer Aufsichtspflichtverletzung gegeben sein, sofern durch sie eine betreute Person verletzt wird, und zwar wegen Körperverletzung oder fahrlässiger Tötung.
Eine weitere Strafbarkeit durch Aufsichtspflichtverletzung kann vorliegen, wenn durch sie der zu beaufsichtigende Minderjährige ein Vergehen oder Verbrechen begangen hat. Dabei ist es für die Erfüllung des Straftatbestandes unerheblich, ob der Minderjährige mit oder ohne Unrechtsbewusstsein gehandelt hat.

3.2. Regelungen für Vorpraktikanten/innen und Zivildienstleistende

Praktikanten (sind im weitesten Sinne „Auszubildende“) können nur begrenzt verantwortlich eingesetzt werden. Trotzdem sollte Verantwortungsgefühl für die pädagogische Arbeit eines der Ziele des Praktikums sein.

Dieser besondere Status bedeutet:

1. Praktikanten können nicht alleine im Dienst eingesetzt werden; sie werden mit einer Fachkraft eingeplant. Ausnahmeregelungen müssen mit dem Vorgesetzten abgeklärt werden.
2. Der Mitarbeiter ist dem Praktikanten gegenüber weisungsberechtigt und hat dafür zu sorgen, dass der Praktikant so eingesetzt wird, dass man ihm die Verantwortung zumuten kann (so kann der Praktikant z.B. eher eine Tätigkeit mit nur einem Erwachsenen als die Betreuung der restlichen Gruppe übernehmen).
3. Der Praktikant kann auch die Betreuung von bis zu 4 Erwachsenen alleine übernehmen, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
 - vom Mitarbeiter muss dies eingeplant und überlegt sein;
 - der Praktikant muss eingearbeitet sein und die einzelnen Behinderten gut kennen;
 - die Belastung muss für ihn zumutbar sein (z.B. beim Spaziergang mit schwierigen und Verhaltensauffälligen sollten dem Praktikanten höchstens 12 erwachsene Behinderte zugemutet werden, während er bei weniger Schwierigen evtl. auch mehr übernehmen kann.

3.3. Fahrtenregelung

Vorrangig für Fahrten im dienstlichen Auftrag ist die Benutzung eines Lebenshilfe-Fahrzeuges. Die Mitarbeiter der Gruppe/Einrichtung müssen sich daher erkundigen, ob nicht durch bzw. mit einem Lebenshilfe-Fahrzeug die erforderliche Fahrt getätigt werden kann. Ist kein Lebenshilfe-Fahrzeug verfügbar, sind wir gegebenenfalls auf Fahrten mit dem Privat - PKW angewiesen.

Für PKW und Busfahrten gilt:

- 1 Jahr Führerscheinbesitz und ausreichende Fahrpraxis,
- Vorpraktikanten, Aushilfskräfte etc. die erst neu in der Einrichtung arbeiten, bekommen in den ersten 6 Wochen keine Fahrerlaubnis,
- Kurzzeitpraktikanten erhalten keine Fahrerlaubnis,
- Grundsätzlich sind alle Insassen mit den Gurten anzuschnallen,
- Kindersicherung ist nach Möglichkeit einzustellen,
- Berücksichtigung der Witterungsverhältnisse.

Selbstverständlich muss jedem Mitarbeiter klar sein, dass der Führerscheinbesitz, die Fahrtüchtigkeit, die Verkehrssicherheit des Fahrzeuges und ein ausreichendes Mitarbeiter-Betreuten-Verhältnis Voraussetzung einer jeden Fahrt ist.