

# Mandatsverantwortung des Beistandes versus Vorgaben der Organisation

---

Aus der Beratungspraxis der SVBB<sup>1</sup>

von

**Kurt Affolter-Fringeli, Fürsprecher und Notar, Ligerz**

*Die mit dem Amt verbundene Verantwortung, der Bedarf nach Vertrauen und der hohe administrative Aufwand bei der Amtsübernahme stehen aus berufsethischer Sicht einer nur kurzfristigen Tätigkeit als Berufsbeistand entgegen. Im Gegensatz zu Pensionierungen, welche eine langfristige Planung und Organisation der Mandatsübergänge zulassen, muss bei Kündigung der Stelle als Berufsbeistand seitens der KESB in der Regel eine Entbindung von der Rechnungs- und Berichtsablage verfügt werden (Art. 425 Abs. 1 ZGB). Damit die Interessen der Verbeiständeten durch den Mandatsträgerwechsel nicht in Mitleidenschaft gezogen werden, bedarf es seitens der Leitung der Berufsbeistandschaft oder des Sozialdienstes klarer und transparenter organisatorischer Massnahmen, bis die Nachfolgeperson mit allen übernommenen Mandaten vertraut ist. Die ausscheidende Berufsbeistandsperson hat ihrerseits sämtliche Mandate mittels kurzer Zustandsberichte so zu charakterisieren, dass möglichst keine Betreuungsfehler, Schäden oder Versehen erfolgen. Für die Folgen nicht sachgerechter arbeitsrechtlicher Vorgaben trägt die Organisationsführung die Verantwortung.*

## I. Ausgangslage

Ich habe als Berufsbeiständin (80%) beim Sozialdienst X. per 01.08.2015 begonnen und nun auf den 31.08.2016 gekündigt. Meine Vorgesetzten verlangen nun, dass meine Überstunden bzw. Gleitzeitstunden durch Reduktion der täglichen Arbeitszeit zu kompensieren sind und das tägliche Tagessoll darf nicht mehr überschritten werden. Gleichzeitig läuft aber das normale Tagesgeschäft weiter, ich bin bis zum offiziellen Wechsel der Beistandsperson als Beiständin bei 60 Klienten eingesetzt und muss diese Mandate mit Schlussberichten bis am 31. August 2016 abschliessen.

## II. Frage

Wie steht es um meine Verantwortlichkeit gegenüber den Klienten und der KESB versus der Verpflichtung gegenüber meinem Arbeitgeber im Anstellungsverhältnis?

## III. Erwägungen

1. Das Amt der Berufsbeiständin impliziert eine längerfristige Ausrichtung der Berufstätigkeit. Sowohl im Kindes wie im Erwachsenenschutz können die Mandate in der Regel nicht ohne geduldigen Aufbau einer Vertrauensbeziehung (Art. 388, 406 ZGB) mit Erfolg geführt werden. Die grosse Anzahl parallel geführter Mandate und die meist nicht mehr als

---

<sup>1</sup> [Schweizerische Vereinigung der Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände](#)

durchschnittlich 16 bis 26 Stunden pro Jahr, die im einzelnen Mandat aufgewendet werden können (KOKES, Praxisanleitung Erwachsenenschutzrecht, Rz. 6.19), aber auch der ausserordentlich hohe administrative Aufwand auf Seiten der KESB wie auf Seiten der Betriebsorganisation, der mit einem Mandatswechsel von Gesetzes wegen erbracht werden muss, schliessen aus, dass der Beruf als Berufsbeiständin für eine kurze Zeit gewählt wird, es sei denn als «Springerin», also zur Überbrückung von Pendenzen bei ausserordentlichen Verhältnissen. Wenn Sie als Berufsbeiständin Ihre Stelle nach 13 Monaten kündigen, dann muss etwas nicht wunschgemäss gelaufen sein. Die hier verfügbaren Informationen erlauben keine diesbezüglichen Auswertungen, weshalb nachfolgend lediglich einige Überlegungen grundsätzlicher Art angestellt werden können, die möglicherweise dem konkreten Fall nicht in jeder Hinsicht gerecht werden können

2. Abgesehen vom Amtsende infolge Pensionierung, das lange zum Voraus bekannt ist und deshalb eine sorgfältige Planung der Mandatsübertragungen ermöglicht, ist der Beistandswechsel bei Stellenwechsel immer mit einem zeitlichen Bedarf verbunden, der nicht korreliert mit den Kündigungsfristen, den noch vorhandenen Ferien und Überzeitguthaben. Das bedeutet, dass in je dem Einzelfall Lösungen gefunden werden müssen, die einerseits mit dem nötigen professionellen Verantwortungsbewusstsein, andererseits mit den Interessen der betreuten Person, und nicht zuletzt mit dem Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers vereinbar sind. Für Racheakte, Retorsionsmassnahmen, Machtgehebe und finanzpolitische Kleinmütigkeit hat es bei solch schwierigen organisatorischen Herausforderungen mit Blick auf die Interessen der Schutzbedürftigen keinen Platz
3. Theoretisch müsste ein Mandatsträger oder eine Mandatsträgerin per Ende der Amtstätigkeit einen Schlussbericht mit Schlussrechnung erstellen. In einem professionellen Amtsbetrieb, in welchem die Berufsbeistände eine Vielzahl von Mandaten parallel führen, wäre das nur möglich, wenn die ausscheidende Mitarbeiterin wenigstens zwei Monate vor ihrem Austritt von der Amtsleitung bereits durch eine Nachfolgerin ersetzt, diese bereits von der KESB als Nachfolgerin ernannt worden wäre und die austretende Mitarbeiterin damit während zwei Monaten auf das zurückliegende Amtsende-Datum ihre Berichte schreiben und Rechnungen ablegen könnte. Das kommt in der Praxis nicht vor, weil das Anstellungsprozedere in der Regel die Kündigungsperiode überdauert und das Personalbudget in der Regel Doppelbesetzungen ausschliesst. Aus diesem Grund sieht Art. 425 Abs. 1 zweiter Satz ZGB vor, dass die KESB den Berufsbeistand oder die Berufsbeiständin von dieser Pflicht entbinden kann, wenn das Arbeitsverhältnis endet. Will die Berufsbeiständin also sicherstellen, dass sie nicht per Ende des Arbeitsverhältnisses für alle ihre Mandate einen Schlussbericht und eine Schlussrechnung ablegen muss (was sie praktisch gar nie kann), dann hat sie der KESB entsprechend Antrag zu stellen. Die Amtsleitung ist diesbezüglich nicht zuständig, stellt sich aber mit Vorteil hinter die Mitarbeiterin, weil sie die Organisationsverantwortung trägt (s. nachfolgend Ziff. 5)

4. Ist die Berufsbeiständin von der Rechenschafts- und Rechnungspflicht entbunden, stellt sich die Frage, wie im Interesse der verbeiständeten Personen vorzugehen ist. Es besteht ja wie bekannt zuweilen die Gefahr, dass diese Interessen bei organisatorischen Konfliktsituationen in den Auseinandersetzungen zwischen der Berufsbeistandschaft/Sozialdienst und deren Mitarbeitenden zerrieben werden und aus dem Blickfeld geraten. Die KOKES hat im Jahre 2006 unter dem damaligen Recht Empfehlungen erlassen, welche vom Grundsatz her nach wie vor ihre Gültigkeit haben (auf der Website der KOKES abrufbar<sup>2</sup>). In der Annahme, die KESB sei über Ihre Kündigung orientiert und habe Sie von der Pflicht zur Berichts- und Rechnungslegung entbunden, und Ihre Amtsleitung habe die Stelle zwar schon ausgeschrieben, aber noch nicht besetzt, sodass Ihre Nachfolge und vor allem auch deren Arbeitsbeginn noch nicht bekannt sind, würde das auf Ihren Fall bezogen folgendes bedeuten
- Sie nehmen die Beendigung des Anstellungsverhältnisses zum Anlass zu prüfen, welche Massnahmen aufgehoben, bzw. durch eine andere Massnahme zu ersetzen sind. In diesen Fällen sind entsprechende Berichte und Anträge zu verfassen;
  - Sie wurden von Ihrer Amtsleitung darüber informiert, wie Ihre Mandate nach Ihrem Weggang weitergeführt werden (Organisationsverantwortung des Sozialdienstes, § 115 EG ZGB SO), und orientieren gestützt darauf Ihre Klientschaft, damit diese nicht verunsichert wird und bei Ihnen betriebsintern abgesichert ist, wer welche Verantwortung trägt
  - Sie nehmen von Ihrer Klientschaft allfällige Wünsche für eine Amtsnachfolge entgegen (Art. 401 ZGB) und leiten diese der KESB weiter;
  - Sie erstellen zu jedem Betreuungsmandat einen kurzen Zwischenbericht, der jene Informationen enthält, die es dem Nachfolger/der Nachfolgerin ermöglichen, das Mandat nahtlos weiter zu führen (namentlich Betreuungsziel und Handlungsbedarf bis zur regulären Rechenschaftsablage, hängige Entscheide, laufende Gesuche, wichtige Pendenzen, Auffälligkeiten, etc.).
5. Gemäss § 115 EG ZGB SO führen im Kt. Solothurn die Sozialregionen die durch die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde festgelegten Massnahmen. Die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden betrauen damit in der Regel den Sozialdienst am Wohnort der betroffenen Person. Die Sozialregionen sorgen für eine ausreichende Anzahl geeigneter Mandatspersonen. Im Unterlassungsfall ernennt die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde die nötigen Fachleute auf Kosten der säumigen Sozialregion. Der Sozialdienst schlägt der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde auf deren Ersuchen hin geeignete Personen vor. Nach Rücksprache mit der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde kann der Sozialdienst auch private Mandatsträger vorschlagen. Das bedeutet, dass Ihre Arbeitgeberin dafür verantwortlich ist, dass Mandate weitergeführt werden, wenn Arbeitnehmende ausscheiden. Die Berufsbeistände erbringen ihre Dienstleistungen im Rahmen des Arbeitsvertrages bzw. des Personalreglementes. Wenn sie Überstunden nicht kompensieren können, müssen diese entschädigt werden, und wenn

---

<sup>2</sup> [http://www.kokes.ch/assets/pdf/de/dokumentationen/empfehlungen/05-Empfehlungen\\_Kuendigung\\_Amtsvormund\\_ZVW\\_5-2006\\_.pdf](http://www.kokes.ch/assets/pdf/de/dokumentationen/empfehlungen/05-Empfehlungen_Kuendigung_Amtsvormund_ZVW_5-2006_.pdf) (besucht 06.08.2016)

ein Kompensationszwang besteht, muss die Organisationsführung festlegen, wer die Arbeit erledigt. Als Berufsbeiständin müssen Sie dann Prioritäten setzen und diese transparent kommunizieren, und zwar sowohl der Betriebsleitung als auch der KESB. Aufgrund Ihrer Doppelunterstellung (unter die KESB bezüglich der Mandatsführung, unter die Leitung der Sozialen Dienste bezüglich Organisation) treffen die KESB und die Leitung Ihres Dienstes eine Koordinationspflicht, damit die Interessen der erbeiständeten Personen bestmöglich gewahrt werden (Kurt Affolter, Doppelunterstellung von professionellen vormundschaftlichen Mandatsträger[inne]n in öffentlichen Verwaltungen am Beispiel der Stadt Luzern, ZVW 2006, 232 ff.)

6. Wie dargelegt sind nicht alle sich stellenden Fragen bei einem solchen Stellenwechsel durch den Gesetzgeber klar geregelt. Mit professioneller Haltung, organisatorischem Geschick und der nötigen Dosis guten Willens und Kooperationsbereitschaft lassen sich aber die meisten Mandatswechsel so bewältigen, dass den Verbeiständeten, um die es in erster Linie geht, kein Schaden erwächst. In zweiter Linie geht es auch um die Berufsbeistände als Arbeitnehmende, welche zuweilen mit Aufgaben konfrontiert sind, die ohne die nötige organisatorische und führungsmässige Unterstützung nicht zu bewältigen sind. Daher ist man als Berufsbeiständin gut beraten, sich des Qualitätsmanagements seines künftigen Arbeitgebers zu vergewissern, bevor man sich in eine nicht zu bewältigende Arbeitssituation hinein begibt.

---

**Stichwörter:** *Amtsende, Beistandswechsel, Berufsbeistand, Haftung, Kündigung, Organisationsverantwortung, Rechenschaftspflicht, Stellenwechsel, Verantwortlichkeit*

---