

Gewaltschutzkonzept Lebenshilfe Tübingen e.V

Handlungsleitlinien im Verdachts- oder Gewaltfall für Mitarbeitende

Diese Handlungsleitlinien beinhalten verschiedenen Situationen, wobei die von Gewalt betroffene Person entweder Kund*in oder Mitarbeiter*in (egal in welcher Funktion) sein kann.

1. Gewalt durch Person außerhalb der Lebenshilfe - Verdacht
2. Gewalt durch Person außerhalb der Lebenshilfe - Beobachtung

3. Gewalt durch Mitarbeiter*in - Verdacht
4. Gewalt durch Mitarbeiter*in - Beobachtung

5. Gewalt durch Kund*in – Verdacht
6. Gewalt durch Kund*in – Beobachtung

Zum Gewaltschutzkonzept gehören auch folgende Dateien:

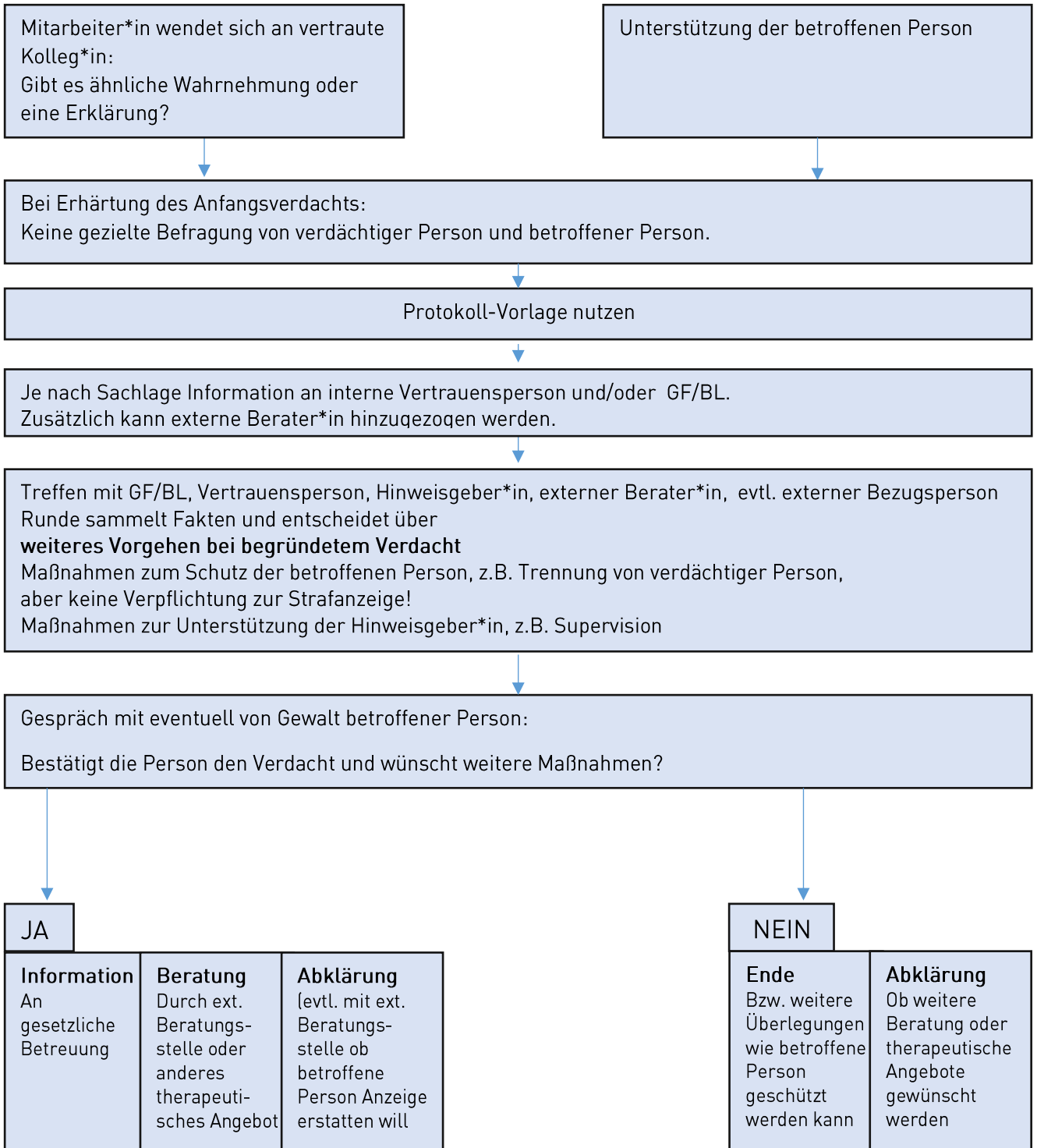
- Formen und Stufen von Gewalt
- Unterstützung der betroffenen Person
- Protokoll-Vorlage zu verwenden im Verdachts- oder Gewaltfall
- Liste der möglichen Anlaufstellen im Verdachts- oder Gewaltfall

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet im Verdachts- oder Gewaltfall entsprechend der Handlungsleitlinien zu handeln.

Gewalt durch eine Person außerhalb des Vereins Lebenshilfe – Verdacht

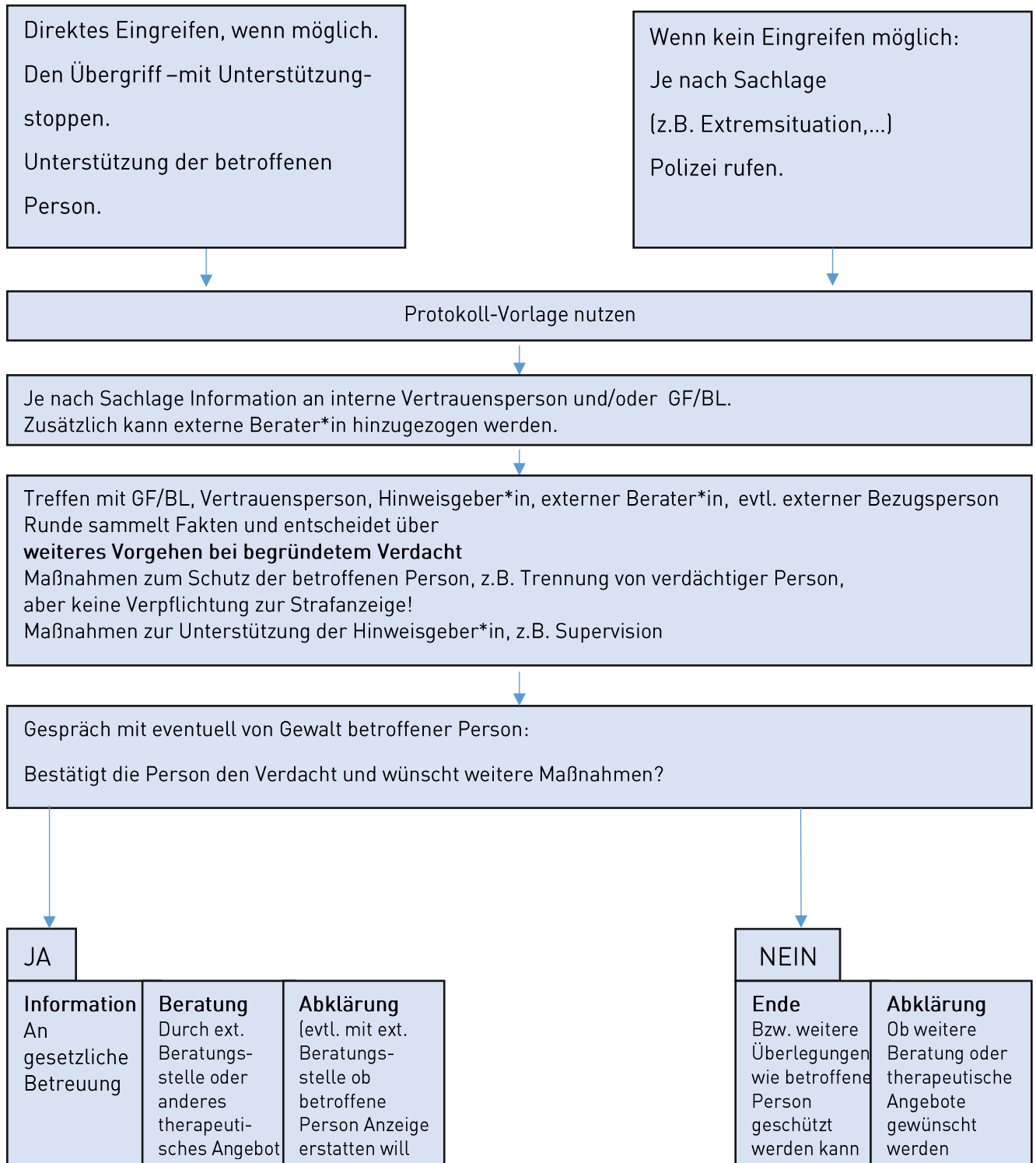
Mitarbeiter*in vermutet Gewalt durch eine außenstehende Person

Mitarbeiter*in erfährt von einer Person, Gewalt durch eine außenstehende Person erlebt zu haben



Gewalt durch eine Person außerhalb des Vereins Lebenshilfe – Beobachtung

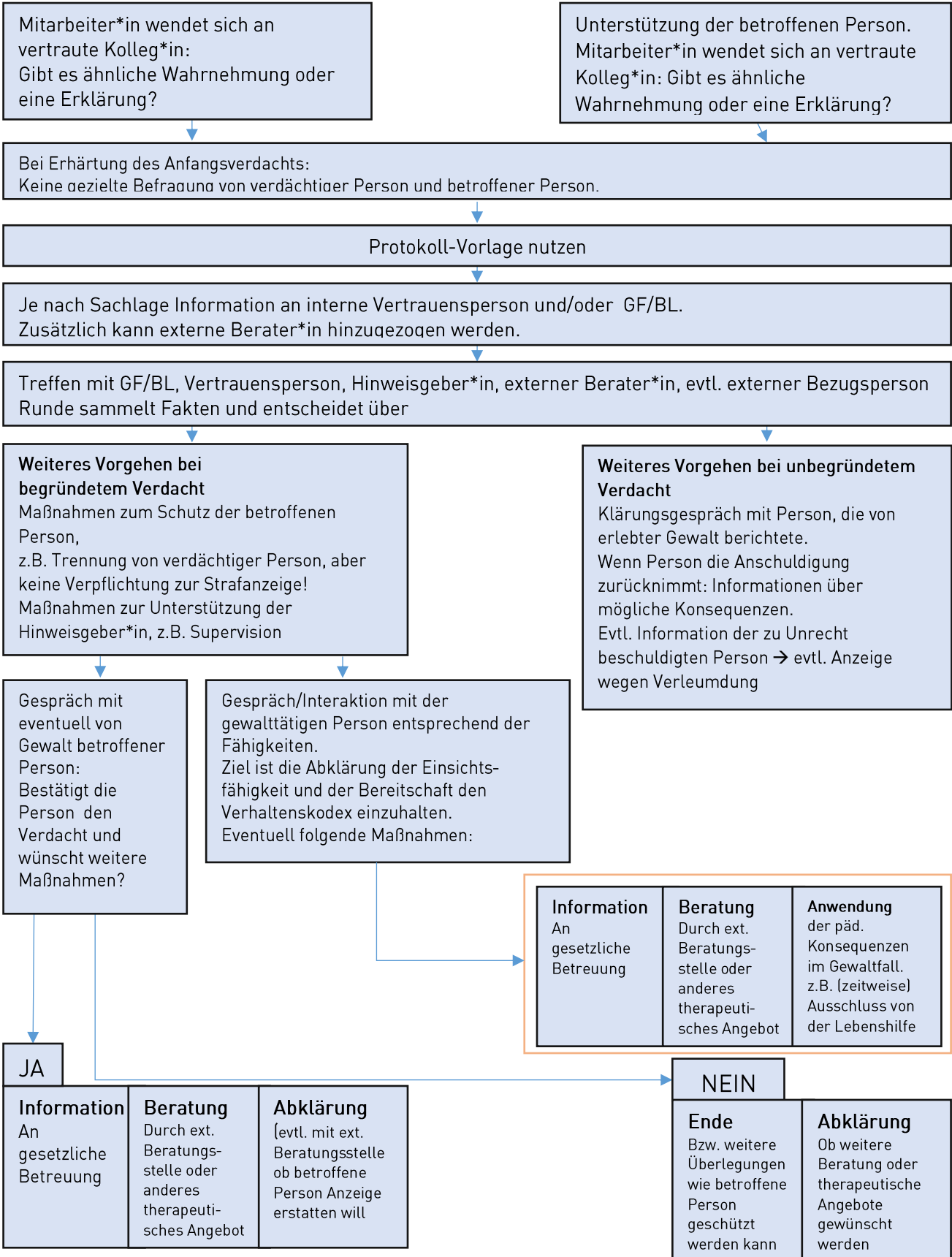
Mitarbeiter*in beobachtet Gewalt durch eine außenstehende Person



Gewalt durch Kund*in – Verdacht

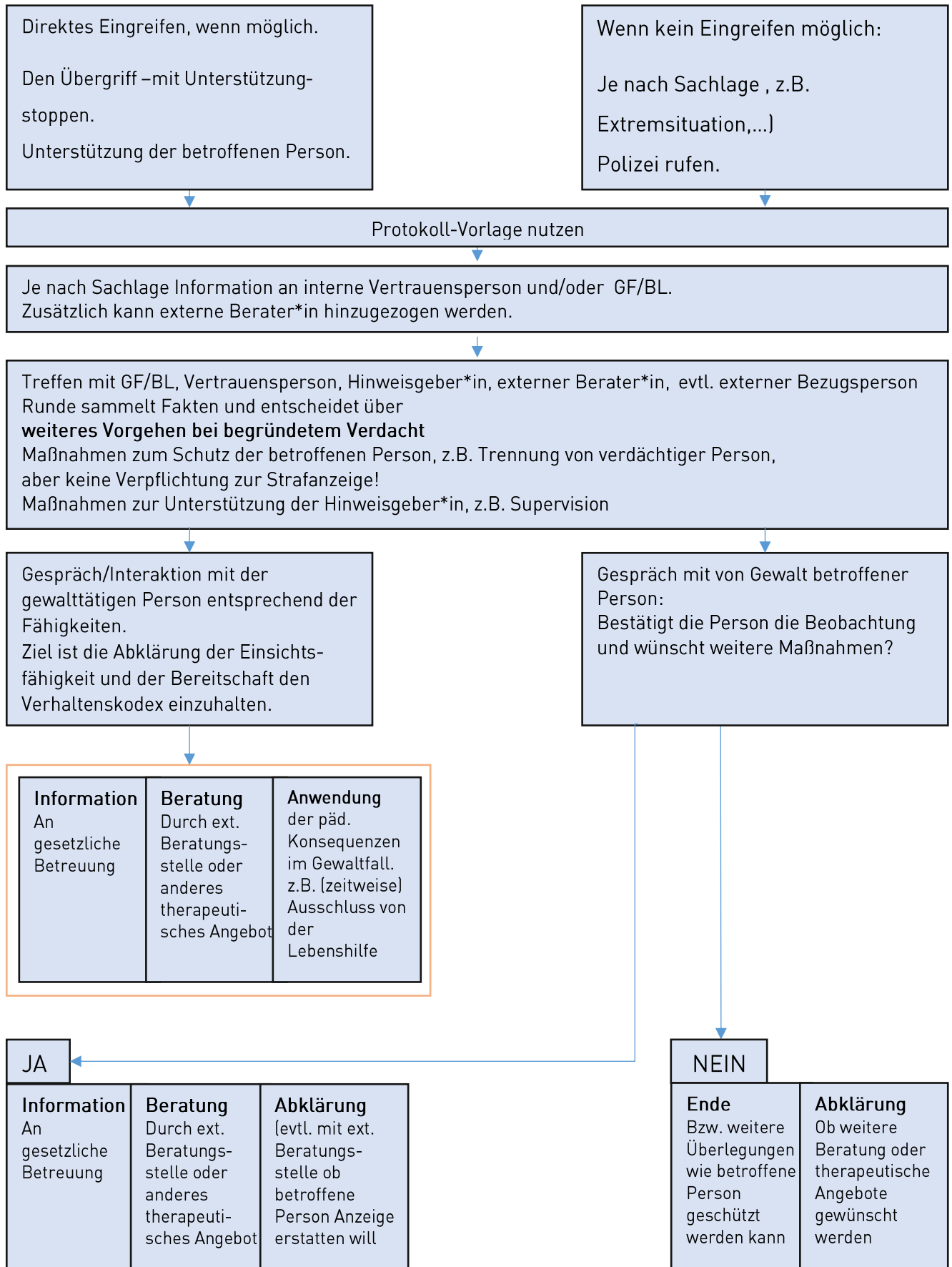
Mitarbeiter*in vermutet Gewalt durch Kund*in

Mitarbeiter*in erfährt von einer Person von Gewalt durch Kund*in



Gewalt durch Kund*in – Beobachtung

Mitarbeiter*in beobachtet Gewalt durch Kund*in



Gewalt durch Personal- Verdacht

Mitarbeiter*in vermutet Gewalt durch Personal

Mitarbeiter*in erfährt von einer Person von Gewalt durch Personal

Unterstützung der betroffenen Person

Mitarbeiter*in wendet sich an vertraute Kolleg*in: Gibt es ähnliche Wahrnehmung oder eine Erklärung?
 oder
 Mitarbeiter*in wendet sich an eine externe Beratungsstelle (Info an Leitung erforderlich)
 oder
 Mitarbeiter*in wendet sich an die GF/BL

Bei Erhärtung des Anfangsverdachts:
 Keine gezielte Befragung von verdächtiger Person und betroffener Person.

Protokoll-Vorlage nutzen

Je nach Sachlage Information an interne Vertrauensperson und/oder GF/BL.
 Zusätzlich kann externe Berater*in hinzugezogen werden.

Treffen mit GF/BL, Vertrauensperson, Hinweisgeber*in, externer Berater*in, evtl. externer Bezugsperson
 Runde sammelt Fakten und entscheidet über

weiteres Vorgehen bei begründetem Verdacht

Weiteres Vorgehen bei unbegründetem Verdacht
 Klärungsgespräch mit Person die von erlebter Gewalt berichtete.
 Wenn Person die Anschuldigung zurücknimmt: Informationen über mögliche Konsequenzen.
 Evtl. Information der zu Unrecht beschuldigten Person.
 → evtl. Anzeige wegen Verleumdung

| | | | |
|--|--|-----------------------------|---|
| GF entscheidet über notwendige Unterstützungsmaßnahmen für Team und Kund*innen | GF führt ein Klärungsgespräch mit Täter*in | GF stellt ggf. Strafanzeige | GF spricht sofortige Freistellung und evtl. Kündigung aus |
|--|--|-----------------------------|---|

| | | | |
|--|--|---|-------------------------------------|
| GF oder Bezugsbetreuer*in bespricht mit von Gewalt betroffener Person das weitere Vorgehen | GF sorgt für sofortige Trennung von Täter*in und von Gewalt betroffener Person | GF nimmt in Absprache mit von Gewalt betroffener Person Kontakt zu ext. Beratungsstelle auf zur Abklärung therapeutischer Unterstützung | GF informiert gesetzliche Betreuung |
|--|--|---|-------------------------------------|

Gewalt durch Personal- Beobachtung

Mitarbeiter*in beobachtet Gewalt durch Personal

