



Gewaltschutzkonzept

Ambulant Betreutes Wohnen für suchtkranke Menschen im IIm-Kreis

Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung
2. Gewaltbegriff
 - 2.1 körperliche Gewalt
 - 2.2 psychische Gewalt
 - 2.3 sexualisierte Gewalt
 - 2.4 strukturelle Gewalt
3. Ursachen, Auslöser und Risikofaktoren
4. Maßnahmen zur Gewaltprävention
 - 4.1 Risikoanalyse
 - 4.2 Prävention/ Intervention
 - 4.3 Leitbild
 - 4.4 Beschwerdemanagement
 - 4.5 Personalmanagement
 - 4.6 Kooperationen
5. Umsetzung des Konzeptes
6. Anlagen
 - 6.1 Merkblatt Datenschutz und Dienstsicherheit
 - 6.2 Formblatt

1. Zielsetzung

Wir bieten ambulant betreutes Wohnen im Rahmen der Eingliederungshilfe gemäß der §§ 113, 78 SGB IX für Menschen an, die neben ihren erworbenen Erfahrungen und Fähigkeiten eine qualifizierte Assistenz benötigen, zum Beispiel aufgrund von:

- Suchterkrankung
- Doppeldiagnose

Überall dort, wo Menschen zusammenarbeiten und/oder zusammenleben, kann es Konflikte geben, die auch mit Gewalt einhergehen.

Da Menschen mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Menschen sich oft in einer Abhängigkeit von anderen Personen befinden, sind sie dem Risiko, Opfer von Grenzverletzungen und Gewalt zu werden, stärker ausgesetzt.

Das vorliegende Konzept soll die Mitarbeitenden des Ambulant Betreuten Wohnen für kritische Situationen sensibilisieren, Maßnahmen zur Prävention von Gewalt aufzeigen und Handlungsstrategien festlegen, wie mit Grenzverletzungen und Gewalt umzugehen ist. Dabei geht es sowohl um den Schutz der zu betreuenden Zielgruppe als auch um Schutz und Sicherheit der Mitarbeitenden.

2. Gewaltbegriff

Das Gewaltschutzkonzept (GewSchG) definiert Gewalt als eine vorsätzliche und widerrechtliche Verletzung des Körpers, der Gesundheit, der Freiheit oder der sexuellen Selbstbestimmung einer anderen Person. Gewalt ist somit jede Verletzung der physischen oder psychischen Integrität eines Menschen. Dabei liegt Gewalt insbesondere immer dann vor, wenn einem Menschen im Kontext von Abhängigkeitsstrukturen gegen seinen Willen ein Verhalten/Tun oder Unterlassen aufgezwungen wird (bis hin zur physischen oder psychischen Überwältigung oder Vernichtung), unabhängig davon, ob die Gewalt gewollt, bewusst oder absichtlich angewendet wurde oder unabsichtlich, unbewusst bzw. ungewollt. Ob eine Handlung als Gewalt erlebt wird entscheidet die von Gewalt betroffene Person.

Unter dem Begriff Gewaltschutz sind nun präventive Maßnahmen zu verstehen, welche den potentiellen Opfern von Gewalt konkreten Schutz in Gefährdungssituationen geben. Dazu zählen der Schutz der Privatsphäre sowie der Schutz des Opfers vor unfreiwilligen Kontakten mit potentiellen Täter*innen.

Im Folgenden werden verschiedene Formen von Gewalt beschrieben und zwischen Leistungserbringenden und Leistungsempfängenden differenziert. Dabei kann jede Person Gewalt an jeder Person ausüben und jede Person kann sie erfahren. Diese beschränkt sich nicht ausschließlich auf direkte und unmittelbare Kontakte, sondern findet sich zunehmend mehr in digitalisierter Form statt.

2.1 Körperliche Gewalt

Unter körperlichen Gewalthandlungen verstehen wir das Zufügen von physischen und psychischen Schmerzen oder Wunden z.B. durch

- Schlagen
- Treten
- Festhalten mit Gewalt
- Schütteln
- Mit Gegenständen werfen
- freiheitsentziehende Maßnahmen

Dies betrifft weiterhin alle Maßnahmen, die sich gegen die körperliche Unversehrtheit oder Selbstbestimmung richten. Festhalten und andere defensive Maßnahmen bei Eigen- und Fremdgefährdung stellen zwar körperliche Gewalt dar, sind aber notwendig und erlaubt, wenn sie aus begründeter Schutzabsicht für alle Beteiligten erfolgen. Hierbei spricht man von beschützender Gewalt. Mitarbeitende müssen dabei stets genau beobachten und reflektieren, wie weit die Gewaltanwendung notwendig ist und welche Maßnahmen erlaubt und abgestimmt sind.

2.2 Psychische Gewalt

Unter psychischer (seelischer) Gewalt verstehen wir die Verletzung der psychischen und emotionalen Unversehrtheit wie z. B. durch

- Beschimpfungen, Einschüchterungen, Drohungen, Beleidigungen

- aktive soziale Isolierung, Ausgrenzung, Abwertung
- Infantilisierung erwachsener Menschen
- Mobbing, Stalking, Verleumdung, Ableismus

2.3 Sexualisierte Gewalt

Unter sexualisierter Gewalt verstehen wir jegliche Formen von Grenzverletzungen oder Übergriffen bei denen Personen zu bestimmten Handlungen genötigt werden, zum Teil mittels körperlicher Taten sowie verbaler Äußerungen wie z.B.

- sexuelle Nötigung oder Belästigung
- aufgezwungene sexuelle Handlungen und Berührungen
- sexualisierte Sprache
- ungewolltes Berühren, lange Umarmungen
- Verletzungen der Privatsphäre (Beobachtungen, Fotos)

2.4 Strukturelle Gewalt

Strukturelle Gewalt bzw. indirekte Gewalt entsteht u. a. bei ungleichen Machtverhältnissen bzw. ungleichen Lebenschancen wie z.B.:

- Vorenthalten von Informationen
- ungeeignete pädagogische Maßnahmen
- Entzug von Mitwirkungsmöglichkeiten und Mitbestimmung für die Beteiligten
- Verletzung des Datenschutzes
- Missachtung von Privatsphäre
- Nicht transparente Entscheidungen bzw. Entscheidungsstrukturen

Ob die Handlungen einer anderen Person als Gewalt erlebt wird, bewertet insbesondere das Opfer. Nicht jede Form von Gewalt ist strafrechtlich relevant, aber jede Form von Gewalt verletzt die Betroffenen.

3. Ursachen, Auslöser und Risikofaktoren

So unterschiedlich die Formen der Gewalt sind, genau so unterschiedlich sind die Ursachen für Gewaltanwendungen und Grenzverletzungen. Gewalt kann viele

Ursachen haben. Sie kann unüberlegt und unbeabsichtigt ausgeübt werden. Sie kann von verschiedenen Akteuren ausgehen. Im Ambulant Betreuten Wohnen, z.B. von

- Leistungsempfangenden zu Leistungsempfangenden
- Leistungsempfangenden zu Leistungserbringenden
- Leistungserbringenden zu Leistungsempfangenden
- Leistungserbringenden zu Leistungserbringenden

All diese Ebenen müssen in der Gewaltprävention angemessen berücksichtigt werden. Eine besondere Beachtung ist dabei auf die Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohte Menschen zu legen, deren Hilfebedarfe von uns personenzentriert betrachtet werden. So ergeben sich differente Faktoren, welche zur Gewaltausübung beitragen können.

Personenbezogene Faktoren, z.B.

- geringe Frustrationstoleranz
- hohes Aggressionspotenzial
- mangelnde Kommunikations- und Streitkultur
- Menschenbild und Weltanschauung
- Drogen- und Alkoholmissbrauch
- gesundheitliche Probleme
- Überschreiten der persönlichen Belastungsgrenze
- eigene Gewalterfahrung
- zwischenmenschliche Konflikte
- allgemeine Entwicklungsprobleme

Faktoren des sozialen Umfeldes, z.B.

- geringe finanzielle Ressourcen
- Arbeitslosigkeit
- ungünstiges Wohnumfeld
- soziale Isolation
- wenig soziale Unterstützung

Kulturelle und gesellschaftliche Faktoren

- Akzeptanz von Gewalt
- Leistungsdruck
- Machtgefälle zwischen den Geschlechtern

Strukturelle Faktoren

- fehlende Transparenz durch unklare Rollenverteilung und Aufgabendefinitionen
- Überlastung in Folge von Zeitdruck, hoher Verantwortung oder fehlende Leistungserbringende
- mangelnde Kompetenz
- fehlende Verfahren zur Intervention und Prävention
- hoher Tabuisierungsgrad und Klima des Verschweigens
- Atmosphäre, Betriebsklima, Stimmung
- Mangelnde Ausbildung des Personals, Unter/Überforderung

Die Summe mehrerer Faktoren können die Ursache oder den Auslöser für Gewalt darstellen. Deeskalation und Gewaltprävention gelingt dann, wenn Auslöser und Formen von Gewalt so früh wie möglich achtsam wahrgenommen werden und die Ursachen analysiert werden, um so schnell und systematisch wie möglich nach Lösungen zu suchen. Dies bedeutet die Auseinandersetzung und ein genaues Hinsehen auf allen Hierarchieebenen.

4. Maßnahmen zur Gewaltprävention

4.1 Risikoanalyse

Im Rahmen der vorgesehenen Verbesserungsprozesse verstehen wir eine regelmäßige Risikoanalyse als wesentliches Element, um Gefahrenpotentiale innerhalb unserer Einrichtung zu erkennen. Ergebnisse der Risikoanalyse zeigen, welche konzeptionellen und strukturellen Verbesserungen erforderlich sind, um den Gewaltschutz sicherzustellen.

4.2 Prävention/Intervention

Innerhalb unserer Einrichtung ist klar definiert, wer bei Gewalthandlungen aller Art Ansprechpartner und wie bei drohenden Gewalthandlungen vorzugehen ist. Folgende präventive Maßnahmen und Interventionen werden aufgeführt.

Prävention auf Ebene der Leistungserbringenden

- professioneller Umgang mit Leistungsempfängenden
- Meldepflicht bei Gewalthandlungen aller Art
- offene vertrauensvolle Kommunikation
- Ansprechpartner stellen
- regelmäßige Teamsitzungen/Supervisionen/Fortbildungen
- Arbeiten in Co-Partnerschaft
- Regelungen bei Gewalthandlungen (Konsequenzen)
- detaillierte Dokumentation

Prävention auf Ebene der Leistungsempfängenden

- Aufklärung über Hilfsangebote
- Ansprechpartner stellen

Interventionen auf Ebene der Leistungserbringenden

- Gespräch mit der Einrichtungsleitung
- Informationsweitergabe an und Transparenz gegenüber allen Beteiligten
- Bereitstellung von Alkohol-Testgeräten und Drogentests
- evtl. gemeinsames Gespräch mit allen Betroffenen
- Reflexion des Vorfalls (ggf. im Team)
- evtl. Fallanalyse

Eventuelle Sanktionen/Konsequenzen

- Gespräche mit Leistungserbringenden (ggf. Freistellung bis Klärung, Abmahnung, fristgerechte/fristlose Kündigung)
- Fallanalyse
- ggf. Strafanzeige

Interventionen auf Ebene der Leistungsempfängenden

- Ansprechpartner kontaktieren (z.B. Bezugsbetreuer)
- Gespräch mit der Einrichtungsleitung
- wenn nötig und möglich räumliche Trennung
- Information an Dritte (z.B. Gesetzliche Betreuer)

Eventuelle Sanktionen/Konsequenzen

- Verwarnung, Abmahnung, Kündigung
- Aufnahme in der Psychiatrie
- Strafanzeige

4.3 Leitbild

Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht der Mensch als Ebenbild und Geschöpf Gottes. Wir gehen davon aus, dass jeder Mensch von Gott gewollt und geliebt ist. Dies verpflichtet uns, die Würde und Bedürfnisse des anderen zu achten. Wir sehen den Menschen als einmalige Persönlichkeit. Wir orientieren unser Handeln am Wort Gottes und am Wirken von Christus und bieten ein Umfeld der Geborgenheit und Sicherheit. Durch unsere Arbeit machen wir Kirche für Menschen erlebbar.

Das Marienstift als diakonische Einrichtung braucht die Gemeinschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus der Quelle des Wortes Gottes leben. Dies geschieht durch gemeinsame Erlebnisse, Andachten und Gottesdienste. Auch dadurch wird das Marienstift Teil des öffentlichen und kirchlichen Lebens

Gottes Schöpfungswerk verpflichtet uns zu einem nachhaltigen Umgang mit Ressourcen

Die zentrale biblische Aussage, dass der Mensch Ebenbild Gottes ist, bestimmt unseren Umgang miteinander als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stiftung. Ein Zeichen der Fürsorge und Verantwortung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Gesprächs- und Seelsorgeangebote. Das Marienstift will dauerhaft wirtschaftlich und sozial handeln. Der scheinbare Gegensatz von wirtschaftlichem und sozialem Handeln muss ausgeglichen werden.

Eine pflegliche Behandlung unserer materiellen Ressourcen und die ständige ökologische Orientierung unseres wirtschaftlichen Handelns sind Beiträge zur Erhaltung des ökologischen Gleichgewichts.

Wir orientieren uns an Bedürfnissen und verfolgen hohe Ziele in der Arbeit

Die Zufriedenheit der Nutzer (beispielsweise Schüler, Bewohner und Beschäftigte, Patienten, Klienten und Gäste) und der vertraglichen Partner (Leistungs- und Kostenträger, Ämter und Behörden usw.) unserer Angebote und Dienstleistungen ist das Maß, an dem wir unsere Arbeit ausrichten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Marienstifts pflegen und heilen, beraten und begleiten, trösten und stärken, fördern und bilden aus. Dabei orientieren wir uns an Fähigkeiten und Bedürfnissen und achten das Recht auf Selbst- und Mitbestimmung. Wir arbeiten nach neuesten Methoden, Erkenntnissen und Standards, die wir für unsere Einrichtung spezialisieren und anwenden, um höchstmögliche Qualität zu erreichen.

Wir sind die Dienstgemeinschaft von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unsere wichtigste Ressource. Deshalb sorgen wir durch Aus-, Fort- und Weiterbildung für ihre berufliche Qualifikation, persönliche Weiterentwicklung und damit für hohe Professionalität. Wir sind eine Dienstgemeinschaft und pflegen einen kooperativen und transparenten Umgang miteinander. Wir fördern Eigeninitiative und Kreativität sowie eine Kultur konstruktiver Problembewältigung. Dazu benötigen wir klare und zuverlässige Strukturen.

4.4 Beschwerdemanagement

Jeder/jede Leistungserbringende ist verpflichtet jedwede Art von Gewalt umgehend zu melden.

Im Rahmen des Beschwerdemanagements wird jegliche Art von Gewalt durch die Geschäftsführung und die Einrichtungsleitung dokumentiert, bearbeitet und besprochen. Vorfälle von Gewalt können direkt von Leistungserbringenden oder Leistungsempfangenden telefonisch der Einrichtungsleitung gemeldet oder schriftlich dokumentiert werden.

4.5 Personalmanagement

Die Geschäftsleitung trägt bei der Personalauswahl die Verantwortung dafür, dass nur Personen mit geeigneten Qualifikationen mit der Betreuung der Leistungsempfängenden betraut werden. Die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses ist verpflichtend.

Alle Leistungserbringenden unterzeichnen eine Verschwiegenheits- und Datenschutzerklärung sowie eine intensive Einarbeitung in alle Arbeitsprozesse.

4.6 Kooperationen

Eine wichtige präventive Maßnahme ist das Wissen und die Inanspruchnahme von Hilfs- und Beratungsangeboten. Hier ist eine umfassende Aufklärung unumgänglich. Die jeweiligen Kontaktdaten werden den Betroffenen zur Verfügung gestellt.

Beispiele von Hilfsangeboten:

- Polizei
- Feuerwehr / RTW
- örtliche Beratungsstellen
- Beratungsstellen zu Fragen zur sexuellen Gewalt
- u.a.

5. Umsetzung des Konzeptes

Neue Leistungserbringende werden im Anstellungsverfahren auf unsere Grundhaltung hingewiesen und erhalten mit dem Anstellungsvertrag das Konzept Gewaltprävention. Zudem haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, an Fort- und Weiterbildungsangeboten zur Thematik teilzunehmen. Regelmäßige Reflexionsgespräche bezüglich kritischer Situationen finden im Rahmen von Teamgesprächen statt. Zudem besteht die Möglichkeit, diese in Supervision, welche gemeinsam mit der PSBS Arnstadt und Ilmenau stattfindet anzubringen.

Die Leistungsempfängenden und ggf. die gesetzlichen Vertreter werden über die Implementierung des Konzepts informiert und haben Einblick. Bei Neuaufnahmen wird im Aufnahmeverfahren bereits darauf hingewiesen und die Klient*innen über die

Inhalte informiert. Die Klient*innen bekommen ein Exemplar ausgehändigt, eine Kopie davon wird in der Akte hinterlegt. In der Wohngemeinschaft hängt das Gewaltschutzkonzept für alle zugänglich aus.

Die Umsetzung des Konzeptes wird im Rahmen des ständigen Verbesserungsprozesses regelmäßig überprüft und die Inhalte gegebenenfalls angepasst.

Konzept vorgelegt im Mai 2024 von den Mitarbeiter*innen des Ambulant betreuten Wohnens für Suchtkranke Menschen im IIm-Kreis.

Pauline Preuß



Christian Neuhaus



6. Anlagen

6.1 Merkblatt Datenschutz und Dienstsicherheit

Für den Umgang mit personenbezogenen Daten sowie für den Schutz und die Sicherung dieser Daten gelten nachfolgende, rechtsverbindliche Regelungen.

1. Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Neufassung vom 15. November 2017 (DSG-EKD)
2. Landeskirchlich spezifische Durchführungsbestimmungen zum DSG-EKD
3. Grundgesetz Art. 2 Abs. 1 „Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit“
4. Telekommunikationsvorschriften (TKG, TMG)
5. Regelungen des Strafgesetzbuches (insbesondere §§ 201 bis 206, 263 a, 270, 303 a und b, 355 StGB)

Diese Regelungen sowie auf ihrer Grundlage erlassene Richtlinien und alle im Bereich des Diakonischen Werkes geltenden Rechtsvorschriften zum Datenschutz und Datenumgang sind von allen haupt-, neben-, ehrenamtlichen Mitarbeitern bzw. Gastärzten und extern Tätigen zu beachten und einzuhalten.

Schutzgegenstand aller Datenschutzregelungen sind personenbezogene Daten. Neben den Datenschutzvorschriften sind Dienstgeheimnisse, besondere Berufsgeheimnisse, wie z.B. das Seelsorgegeheimnis, die berufliche Schweigepflicht nach § 203 StGB, das Steuergeheimnis und das Fernmeldegeheimnis zu beachten.

1. Personenbezogene Daten (nach § 4 Abs. 1 DSG-EKD) sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte (z.B. Name, Geburtstag, Anschrift, Beruf, Familienstand) oder identifizierbare natürliche Person beziehen; identifizierbar ist eine natürliche Person, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen

identifiziert werden kann, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind.

2. Besondere Kategorien personenbezogener Daten (nach § 4 Abs. 2 DSG-EKD) sind alle Informationen, aus denen religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen einer natürlichen Person hervorgehen, ausgenommen Angaben über die Zugehörigkeit zu einer Kirche oder einer Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft, alle Informationen, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit einer natürlichen Person hervorgehen, genetische Daten, biometrische Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten, Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person. Bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung dieser Daten ist besondere Sorgfalt zu üben. Automatisierte Verfahren, die diese Daten verarbeiten, unterliegen der Datenschutz-Folgenabschätzung (nach § 34 DSG-EKD).
3. Beim Umgang mit personenbezogenen Daten im diakonischen und kirchlichen Bereich muss gewährleistet werden, dass der Einzelne in seinem „Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit“ nicht verletzt wird.
4. Personenbezogene Daten dürfen nur verarbeitet werden, wenn eine spezielle Rechtsvorschrift oder das Datenschutzgesetz der EKD dies zulässt, der Betroffene eingewilligt hat oder die Verarbeitung zur Erfüllung der Aufgabe der verantwortlichen Stelle erforderlich ist.
5. Alle Informationen, die ein Gastarzt oder extern Tätiger auf Grund seiner Tätigkeit mit Daten, Datenträgern, Unterlagen und Akten

oder im persönlichen Gespräch erhält, sind von ihm vertraulich zu behandeln und nachfolgenden Grundsätzen zu verarbeiten: Rechtmäßigkeit, Verhältnismäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz.

6. Personenbezogene Daten und Datenträger (dazu gehören auch CD-ROM, Flash-Speicher, insbesondere Speicher-Sticks, SD-Karten, Belege, Karteikarten, Listen, Mikrofilm, Festplatten, Disketten) dürfen nicht an Unbefugte gelangen. Diese Daten sind stets physisch unter Verschluss oder im Falle des Technikeinsatzes durch Nutzung entsprechender Sicherheitsmechanismen (sicheres Passwort, Verschlüsselung o.ä.) zu verwahren. Gleiches gilt auch für die elektronische Übertragung per Email oder Internet bzw. durch Bereitstellung in Cloud-Speichern.
7. Der Gastarzt/extern Tätige hat dafür Sorge zu tragen, dass sein elektronischer Arbeitsplatz und die dort verfügbaren Anwendungen mit personenbezogenen Daten Unbefugten nicht zugänglich sind. Dazu gehört insbesondere der verantwortliche Umgang mit Nutzer-Kennungen.
8. Auskünfte aus Datensammlungen (Akten, Unterlagen, Dateien, etc.) dürfen an Dritte (öffentliche oder nicht-öffentliche Stellen oder Personen) nur gegeben werden – sofern eine Rechtsvorschrift dies ausdrücklich zulässt oder vorschreibt (Meldepflicht) – wenn die Offenlegungsbefugnisse des DSG-EKG (nach § 8 bis 10) dies zulassen oder der Betroffene eingewilligt hat.
9. Datenträger (vgl. Nr. 6) mit personenbezogenen Daten, die zur Erfüllung der zugewiesenen Aufgabe und für gesetzlich vorgeschriebene Nachweise nicht mehr benötigt werden, sind datenschutzgerecht zu entsorgen, sofern es sich nicht um archivwürdige Inhalte handelt. Die Entsorgung bzw. Vernichtung der Datenträger muss in einer Weise geschehen, die jeden Missbrauch der Daten ausschließt.
10. Jeder Mitarbeiter, Gastarzt und extern Tätige darf sich an den Datenschutzbeauftragten wenden. Er darf deswegen nicht benachteiligt werden.
11. Verstöße gegen den Datenschutz, also die Vertraulichkeit der Daten, sind Verletzungen der Dienstpflicht. Sie können daher bei vorsätzlichem Verschulden Schadenersatzansprüche begründen und disziplinarische Maßnahmen zur Folge haben.

Verantwortlicher: Datenschutzbeauftragter	Freigeber: KL	Freigabedatum: 05.10.2022	Dokumenten-Code: MSA-KL-AA-201-03	Speicherort: QM Portal: A54	Seite 2 von 2
--	------------------	------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------	---------------

6.2 Formblatt zur Dokumentation besonderer Ereignisse

Marienstift Arnstadt
Ambulant betreutes Wohnen
Homburger Platz 14, 98693 Ilmenau

Marienstift Arnstadt
Hauptverwaltung
Wachsenburgallee 12, 99310 Arnstadt

a. Beschreibung des Sachverhalts

Datum und Uhrzeit:

Was ist vorgefallen?

Zu welcher Gefährdung kam es?

Welcher Schaden ist entstanden?

Wer wurde durch wen gefährdet? (Name, Alter, Geschlecht)

Gab es weitere Beteiligte oder Beobachter?

b. Erfolgte oder vorgesehene Maßnahmen

Welche Maßnahmen wurden sofort eingeleitet?

Wer wurde über den Vorfall informiert?

Mit wem wurde das Ereignis besprochen?

Was wird unternommen um weitere Gefährdung zu verhindern?

c. Weiteres Vorgehen

Welche Konsequenzen werden aus dem Geschehen gezogen? (Notwendigkeit einer Strafanzeige prüfen, arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen besprechen)