

Vorgehen bei einem Vorfall durch eine*n Mitarbeiter*in in der Werkstatt

Was liegt vor?

Vermutung

Ein*e Mitarbeiter*in vermutet einen Vorfall

Mitteilung an Fachkraft für Schutz und Prävention

- Ruhe bewahren
- Selbstreflexionsbogen nutzen
- Beobachtungen protokollieren

- Er/sie wendet sich an Kolleginnen und Kollegen bzw. das Team:
 - gibt es ähnliche Wahrnehmungen?
 - gibt es Erklärungsansätze?
- Evtl. Beratung bei externer Fachberatungsstelle (siehe Anhang)
- Kein Gespräch mit der/dem Betroffenen und der/des Tatverdächtigen

Verdacht nicht bestätigt, abschließende Dokumentation

Verdacht lässt sich nicht ausräumen

Bericht

Ein*e Mitarbeiter*in erfährt von einem Vorfall (Betroffene*r berichtet)

Mitteilung an Fachkraft für Schutz und Prävention

- Ruhe bewahren
- Zuhören, nicht nachbohren
- Betroffener Person glauben
- Keine Mitschuld geben
- Selbstreflexionsbogen nutzen
- Beobachtungen protokollieren

Bei akuter Wiederholungsgefahr

- für (äußere) Sicherheit der*des Betroffenen sorgen
- für Unterstützung der*des Betroffenen sorgen
- wo vorhanden, ggfs. Maßnahmen der Krisenintervention einleiten

Beobachtung

Ein*e Mitarbeiter*in beobachtet einen Vorfall

Mitteilung an Fachkraft für Schutz und Prävention

- Direktes Eingreifen
- Wenn möglich, ruhig und bestimmt die Situation stoppen
- Beobachtungen und eigenes Eingreifen dokumentieren (Dokumentationsbogen)

ggfs. Beweismittel sicherstellen (z.B. Fotos, E-Mails)

Bei schwerwiegenden Vorfällen und akuter Gefährdung der*des Betroffenen in jedem Fall Information des*der direkten Vorgesetzten und ggfs. erweiterte Geschäftsleitung
 Der*die direkte Vorgesetzte sorgt für sofortige Trennung übergreifiger Person/betroffener Person
 Der*die direkte Vorgesetzte führt Gespräche mit übergreifiger Person sowie betroffener Person (Die betroffene/übergreifige Person kann den Werkstattatrat, die Frauenbeauftragte bzw. Betriebsrat oder andere Vertrauensperson hinzuziehen), ggfs. Einleitung arbeitsrechtlicher Schritte

- Die vorgenannten Personen sammeln alle Fakten
- Die vorgenannten Personen empfehlen Maßnahmen zum Schutz der*des Betroffenen bei weiterhin begründetem Verdacht.
- ggf. muss die erweiterte Geschäftsleitung informiert und in den Prozess mit einbezogen werden.
- Gespräche mit betroffener Person sowie übergreifiger Person (Die betroffene/übergreifige Person kann den Werkstattatrat, die Frauenbeauftragte bzw. Betriebsrat oder andere Vertrauensperson hinzuziehen)
- (Verdachts-)Kündigung auch bei weniger schweren Übergriffen möglich

Betroffene Person bestätigt den Vorfall

JA

Vertrauensperson spricht mit dem*der Betroffenen und stellt mit deren*dessen Einverständnis Kontakt mit (Frauen-)Ärzten und/oder externen Beratungsstellen her und sorgt für die Sicherstellung des Beratungsangebots

Information und Beratung von Angehörigen oder gesetzlichen Betreuer/in (allerdings nur mit Einwilligung der*des Betroffenen) über weitere und ggfs. rechtliche Schritte

JA

Der Soziale Dienst und/oder direkte Vorgesetzte führt ein Gespräch mit der übergreifigen Person und betroffenen Person, sofern dies keine zusätzliche Gefährdung beinhaltet.

Einleitung notwendiger Unterstützungsmaßnahmen für das Team im entsprechenden Bereich

ggfs. Einleitung arbeitsrechtlicher Schritte

NEIN

Ende der Verdachtsabklärung, abschließende Dokumentation

Abschließende Dokumentation und Information durch die Fachkraft Schutz und Prävention

ggfs. Überarbeitung des Schutzkonzeptes