connexia

Checkliste 15 (C15) > **Eingang Gewaltmeldung Management**

GF, HL, PDL und Gewaltschutzbeauftragter (GSchB)

Von direkter Gewalt wird gesprochen, wenn körperliche und/oder sexuelle Gewalt unmittelbar von einem Akteur gegen ein Opfer ausgeübt wird. Dies wird auch als personale Gewalt bezeichnet.

- Informationen zum Notfallordner – siehe Informationsblatt 15 (I15) > Info zum Notfallordner Management
- Alle To-dos dieser Checkliste können auch durch den Gewaltbeauftragten abgearbeitet werden. To-dos, welche ausschließlich durch GF, HL oder PDL erfolgen müssen, sind eigens **gekennzeichnet.**

POS		**Arbeiten Sie jeden einzelnen Punkt – Schritt für Schritt – ab!**	Weiterführende Dokumente
1		Eingang der Meldung über ein Gewaltereignis. - Ist die Meldung telefonisch eingegangen, dann die Wohnbereichsleitung oder den hauptamtlichen Mitarbeiter auffordern, die Arbeitsanweisung 10 (A10) ausgefüllt zu übermitteln. - Ist das Opfer ein Mitarbeiter, kontrollieren ob die ausgefüllte AUVA-Meldung vorliegt. Wenn nicht, dann über Routineweg diesen Punkt weiterbearbeiten. - Ist die Meldung per Arbeitsanweisung 10 (A10) eingegangen, dann mit Datum, Zeit und Unterschrift bestätigen.	A10 Arbeitsanweisung: Meldung eines Gewaltereignisses an GF, HL, PDL, GSchB
2		Situation vor Ort anhand der Meldung der Arbeitsanweisung 10 (A10) gegenchecken. - Status quo erheben - Sind alle notwendigen Maßnahmen laut Checkliste der MA „direkte Gewalt“ gesetzt worden? - Bedarf es noch weiterer Maßnahmen zur Deeskalation?	
3		Ist die betroffene Person **tot** (wurde dies durch einen Arzt festgestellt?) - Anzeige in die Wege leiten – siehe A15 - Allen anderen involvierten Personen Begleitung und Hilfeleistungs-angebote zukommen lassen – siehe E15	A15 Arbeitsanweisung: Anzeigepflicht durchführen E15 Empfehlung: Maßnahmenempfehlung für die Opfer und anderen involvierten Personen
4		Hat das Opfer eine **schwere Körperverletzung** davongetragen und/oder erfolgte eine **Vergewaltigung** oder **sexuelle Gewalt** (Misshandlung, Quälen, Vernachlässigung), ist vorab zu klären, - ob eine Anzeigepflicht tatsächlich relevant geworden ist – siehe A15 / POS Anzeigepflicht. - ob das Opfer **handlungs- und entscheidungsfähig** ist.	A15 Arbeitsanweisung: „Anzeigepfl. durchführen“ POS Fall 1: Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit

	4.1	Trifft 4 zu (handlungs- und entscheidungsfähig), muss das Opfer einer Anzeige zustimmen! - Stimmt das Opfer zu – Anzeige durchführen - Stimmt das Opfer **nicht** zu – darf **keine** Anzeige erfolgen - Zu beiden Varianten der Entscheidungsfindung des Opfers ist eine detaillierte nachvollziehbare Dokumentation zu führen. Vorteilhaft, wenn zwei unabhängige Personen bei dieser Entscheidungsfindung beiwohnen könnten.	A15 Arbeitsanweisung: Anzeigepflicht durchführen Protokoll lt. Einrichtungsstandard
	4.2	Trifft 4 **nicht** zu (nicht handlungs- und entscheidungsfähig), ist der Schutz bei wehrlosen Erwachsenen geltend zu machen. - Die Anzeige erfolgt über GF, HL, PDL	A15 Arbeitsanweisung: Anzeigepflicht durchführen
	4.3	Allen anderen involvierten Personen Begleitung und Hilfeleistungsangebote zukommen lassen – siehe E15	E15 Empfehlung: Maßnahmenempfehlung für die Opfer und anderen involvierten Personen
5		Rückmeldung an die Wohnbereichsleitung und den involvierten Mitarbeiter geben, ob eine Anzeige durch GF, HL oder PDL erfolgt ist. - Dies hat unter allen Umständen schriftlich zu erfolgen! (Der MA muss nachvollziehen können, ob die Anzeige erfolgt ist. Wenn diese nicht durch das Management erfolgt ist, ist er gesetzlich dazu verpflichtet, diese Anzeige selber vorzunehmen.)	
6		Konkrete weitere Vorgehensweise wird durch den GF, HL oder PDL festgelegt. Bei nicht Verfügbarkeit dieser Verantwortlichen übernimmt der Gewaltschutzbeauftragte diese Funktion. Die WBL ist in den Entscheidungsprozess einzubinden, zumindest aber verpflichtend über die gefällten Entscheidungen zu informieren. Erfolgt keine Information durch GF, HL, PDL bzw. Gewaltschutzbeauftragten innerhalb von einem Werktag, dann besteht eine Holschuld durch die WBL oder den diensthabenden Mitarbeiter.	
7		Jegliche Stellungnahme zum Ereignis nach außen hat ausschließlich über die Geschäftsleitung, Heimleitung bzw. Pflegedienstleitung zu erfolgen. Z.B. Presse, Politik.	

Weiter siehe nächste Seite!

Empfehlung		Treffen der Punkt 3 und 4 **nicht zu**, dann gilt es im Sinne der - beruflichen Sorgfaltspflicht - Krisenintervention aktiv zu werden. Ist nicht der Bewohnende des Pflegeheims die gewaltausübende Person (Täter), dann bei Wiederholungsgefahr die eingeleiteten oder noch einzuleitenden Maßnahmen abklären. Für die Maßnahmengestaltung des Bewohnenden (Täter) ist das Pflegepersonal zuständig.	E15 Empfehlung: Maßnahmenempfehlung für die Opfer und anderen involvierten Personen
INFO		AUVA Meldung (Unfallmeldung für Erwerbstätige) - Rückmeldung an den Mitarbeiter, ob die AUVA Meldung erfolgt ist. - Erfolgt dies nicht durch den Dienstgeber, ist durch den Mitarbeiter selber eine Anzeige bei der AUVA zu machen. Zum Thema Gewaltereignis OPFER Mitarbeiter*in - Es kann und soll in diesem Fall jede Verletzung bzw. jeder Schaden (z.B. Brille, Hörgerät) mit der Unfallmeldung an die AUVA gemeldet bzw. eingereicht werden. - Jede Unfallmeldung wird durch die AUVA bearbeitet und archiviert. - Jede einzelne Unfallmeldung hat deshalb eine bedeutende Relevanz, damit z.B. Arbeitsunfälle aufgrund von Gewaltvorkommnissen, die sich über Jahre hinweg ziehen können, in ihrer Summe zu Folgeschäden führen könnten (körperlich wie psychisch). Nur bei tatsächlich durchgeführten Unfallmeldungen kann es durch die AUVA zu einer Leistungsübernahme kommen. - Findet dies nicht statt, könnte dies für das Unternehmen einen „Haftungsanspruch“ zur Folge haben! - Ist ein Mitarbeitender infolge eines Arbeitsunfalles länger als drei Tage im Krankenstand, ist eine AUVA Unfallmeldung verpflichtend durchzuführen.	
Wichtig		Der von Gewalt betroffenen Person darf niemals versprochen werden, dass die Vertraulichkeit zwischen der betroffenen Person und dem einbezogenen Mitarbeiter gewahrt wird – der Mitarbeiter hat eine Meldepflicht an seinen Vorgesetzten (dies hat nichts mit der Anzeigepflicht zu tun)!	