

**Gewaltschutzkonzept
der BZB gemeinnützigen GmbH**



**BZB
Behinderten-Zentrum
Boxdorf**

*Gemeinsam mit
Menschen für Menschen.*

Schön, dass Sie sich Zeit für unser
Konzept nehmen!

Erstellt: Name: Sabine Vanzetta & Beteiligte Datum: 19.06.2023	Freigegeben: Name: Jürgen Emisch & Thomas Wedel Datum:
Änderungen:	01: Neuerstellung 14.08.2023

Leitlinie – Handeln im Akutfall

Betroffene: Beschäftigte/Teilnehmende (BE/TN)

Was kann ich tun, wenn mir selbst etwas passiert?

Beispiele:

- Jemand schreit mich an
- Ich werde beleidigt oder bedroht
- Mir wurde wehgetan (z. B. schlagen, schubsen, kneifen)
- Ich bin sexuell belästigt worden.

Was kann ich in der Situation machen?

- Sie dürfen immer um Hilfe rufen und die Situation verlassen, so schnell es geht.
- Bleiben Sie auf dem Gelände, wenn es hier passiert ist.
- Atmen Sie durch!
- Erzählen Sie es jemanden hier im Haus, sobald es geht.

Mit wem kann ich hier reden?

1. Mit jeder Person, zu der Sie Vertrauen haben!

Zum Beispiel: Sozialdienst, Gruppenleitung, Pflegedienstbüro, Gruppenpersonal, Toilettenassistenz, Bildungsbegleitung, Werkstattleitung, Therapeutin, Psychologischer Dienst...

2. Mit den Frauenbeauftragten oder dem Werkstattrat

Werkstatt	Förderstätte
Sozialdienst (-XX)	Fachdienst (-XX)
Psychologischer Dienst (-XX)	
Pflegedienstbüro (-XX)	Pflegedienstbüro (-XX)

Leitlinie – Handeln im Akutfall

Betroffene: Mitarbeitende (MA):

Was kann ich tun, wenn mir selbst etwas passiert?

Wenn Sie hier Gewalt (Grenzverletzung, Übergriff oder strafrechtlich relevante Taten) durch andere Menschen ausgesetzt sind, gelten folgende Grundsätze:

- Sie dürfen immer um Hilfe rufen und die Situation verlassen, so schnell es geht.
- Versuchen Sie, Unterstützung zu holen, insbesondere wenn Sie in der Verantwortung für Beschäftigte bzw. Teilnehmende sind.
- Atmen Sie durch! Ziehen Sie sich gegebenenfalls kurz zurück, wenn nötig. Sagen Sie jemandem Bescheid, wo Sie sind.
- Bei Verletzungen informieren Sie bitte Ersthelfer.
- Sprechen Sie mit einer Person Ihres Vertrauens im Haus, sobald es geht.

Mit wem können Sie sprechen?

Mit jeder Person im Haus, zu der Sie Vertrauen haben!

z. B.: Sozialdienst/Fachdienst, LFD, Psychologischer Dienst, direkte Vorgesetzte, Gruppenleitung, Förderstättenleitung, Geschäftsführung, Werkstattleitung, Betriebsräte

Leitlinie – Handeln im Akutfall

Beobachtende: Beschäftigte/Teilnehmende (BE/TN)

Ich sehe Gewalt - Was kann ich tun?

Beispiele:

- Jemand schreit, weil er Angst oder große Wut hat.
- Zwei Personen streiten sich sehr stark.
- Jemand bedroht eine andere Person.
- Jemand greift eine andere Person an.

Als erstes:

1. Sicherheitsabstand einhalten
2. Ruhig bleiben, durchatmen
3. Andere auffordern, ebenfalls ruhig zu bleiben und den Ort zu verlassen oder Abstand einzuhalten
4. Überlegen: Wer kann helfen? Sind Mitarbeitende vor Ort?
Telefonisch Unterstützung anfordern oder jemanden anders auffordern, Hilfe zu holen:

Werkstatt	Förderstätte
Sozialdienst (-XX)	Fachdienst (-XX)
Psychologischer Dienst (-XX)	
Pflegedienstbüro (-XX)	Pflegedienstbüro (-XX)

5. Den anderen sagen: „Es kommt Hilfe!“
6. Gespräch mit dem Fachdienst oder dem Psychologischen Dienst, hier wird eine Dokumentation ausgefüllt.

Wenn es Ihnen selbst nicht gut geht, sprechen Sie bitte hier mit jemandem darüber!

Leitlinie – Handeln im Akutfall

Beobachtende Mitarbeitende (MA WfbM):

Handeln im Akutfall

Ausgangslage: akute Krisensituation einer anderen Person oder Personen (auch berichtet, z. B. in Form einer Gewaltandrohung oder Äußerung der Selbsttötungsabsicht) – Sie nehmen diese wahr oder werden als Unterstützung angefordert.

1. Zunächst:

- Ruhe bewahren, durchatmen, Situation überblicken
- Selbstschutz vor Fremdschutz

2. Bei Bedarf: weitere Hilfe hinzuziehen!

- zuständiger GL/Gruppenpersonal bzw. Pflegedienst (-XX)
- SD (-XX) oder BBB (-XX)
- PsyD (-XX), LFD (-XX) oder Werkstattdienstleitung Reha (-XX)

Notfalls auch die Polizei anfordern! Telefonnummer 110

3. Handeln:

- **Gefährdung minimieren:** Abstand zu anderen (Zuschauer, diese ggf. weg-schicken!), gefährliche Gegenstände außer Reichweite bringen, klare Handlungsanweisungen geben
- **In Kontakt gehen,** Unterstützung ankündigen
- **Stress reduzieren:** Lautstärke, Zuschauer, Hitze/Kälte, ggf. einen ruhigeren Ort aufsuchen
- **Im Gespräch:** Eingehen auf die Gefühle, kein Humor/Sarkasmus, keine Provokationen
Keine schnellen Ratschläge oder Tipps geben, aber Gefühle und Probleme formulieren,
Erste Lösungsschritte und Vereinbarungen gemeinsam mit den Beteiligten besprechen,
Perspektive: mit wem geht es wann weiter?
- **Auf das Umfeld achten:** wie geht es eventuellen Beobachtern?

4. Im Anschluß:

- Dokumentationsformular ausfüllen
- Info an Fachdienste (SD, PsyD) → diese informieren LFD und ggf. WL–RI

Geht es Ihnen mit dem Erlebten nicht gut? Bitte sprechen Sie mit einem Sozialdienst oder dem Psychologischen Dienst darüber!

Leitlinie – Handeln im Akutfall

Beobachtende Mitarbeitende (MA FST):

Handeln im Akutfall

Ausgangslage: akute Krisensituation einer anderen Person oder Personen (auch berichtet, z. B. in Form einer Gewaltandrohung oder Äußerung der Selbsttötungsabsicht) – Sie nehmen diese wahr oder werden als Unterstützung angefordert.

1. Zunächst:

- Ruhe bewahren, durchatmen, Situation überblicken
- Selbstschutz vor Fremdschutz

2. Bei Bedarf: weitere Hilfe hinzuziehen!

- zuständiger GL/Gruppenpersonal bzw. Fachdienst (-XX)
- PDL (-XX)
- PsyD (-XX), unbedingt FSTL informieren (-XX)

Notfalls auch die Polizei anfordern! Telefonnummer 110

3. Handeln:

- **Gefährdung minimieren:** Abstand zu anderen (Zuschauer, diese ggf. weg-schicken!), gefährliche Gegenstände außer Reichweite bringen, klare Handlungsanweisungen geben
- **In Kontakt gehen,** Unterstützung ankündigen
- **Stress reduzieren:** Lautstärke, Zuschauer, Hitze/Kälte, ggf. einen ruhigeren Ort aufsuchen
- **Im Gespräch:** Eingehen auf die Gefühle, kein Humor/Sarkasmus, keine Provokationen
Keine schnellen Ratschläge oder Tipps geben, aber Gefühle und Probleme formulieren,
Erste Lösungsschritte und Vereinbarungen gemeinsam mit den Beteiligten besprechen,
Perspektive: mit wem geht es wann weiter?
- **Auf das Umfeld achten:** wie geht es eventuellen Beobachtern?

4. Im Anschluß:

- Dokumentationsformular ausfüllen
- Info an Fachdienste (FD, PsyD) → diese informieren FSTL

Geht es Ihnen mit dem Erlebten nicht gut? Bitte sprechen Sie mit einem Sozialdienst oder dem Psychologischen Dienst darüber!

Inhalt

Handeln im Akutfall – Leitlinien für Betroffene und Dritte.....	2 bis 6
1 Präambel.....	9
1.1 Konzeptentwicklung im Prozess	11
1.2 Zielsetzung.....	11
2 Grundlagen und Begriffe.....	12
2.1 Definitionen Gewalt.....	12
2.2 Ebenen der Gewalt	13
2.3 Gewaltstufen	15
2.3.1 Grenzverletzungen	15
2.3.2 Übergriff.....	15
2.3.3 Strafrechtlich relevante Vorgänge	16
2.4 Formen von Gewalt.....	17
2.4.1 Psychische (seelische) Gewalt	17
2.4.2 Strukturelle Gewalt.....	18
2.4.3 Materielle Schädigung	19
2.4.4 Sexualisierte Gewalt	19
2.4.5 Körperliche Gewalt.....	20
2.4.6 Digitale Gewalt	20
3 Präventionsfelder	21
3.1 Grundlagen im alltäglichen Umgang miteinander	21
3.2 Grundlagen für Teilhabe und Eingliederung am Arbeitsleben	21
3.3 Verankerung im Qualitätsmanagement	23
3.4 Empowerment/Beteiligung/Ansprechpersonen.....	24
3.5 Arbeitsschutz	25
4 Intervention und Handlungsempfehlungen.....	26
4.1 Intervention im Akutfall	26
4.2 Umgang mit Grenzverletzungen	28
4.3 Umgang mit Übergriffen.....	29
4.4 Umgang mit strafrechtlichen Formen von Gewalt	29
4.5 Nachsorge bei Vorkommnissen	30
5 Anlagen	32
5.1 Leitbild	32
5.2 Checkliste.....	32
5.3 externe Unterstützungsmöglichkeiten/Adressen.....	32
5.4 Literaturempfehlungen	32
5.5 Gesetzliche Grundlagen	33

Abkürzungsverzeichnis

BBB-TN	Teilnehmende Person im Berufsbildungsbereich der Werkstatt
BBB	Berufsbildungsbereich
BBW	BBW Betreuungs-, Beratungs- u. Wohnbauges. f. Behinderte gem. GmbH, bietet Wohnangebote für Menschen mit Körperbehinderungen
BE	Beschäftigte Person in der Werkstatt
BGH	Bundesgerichtshof
BZB	Behinderten-Zentrum-Boxdorf gemeinnützige GmbH Boxdorfer Werkstatt & Förderstätte
CL	Checkliste - Dokument im Rahmen des Qualitätsmanagement
FD	Fachdienste (SD, PsyD, ...) der Werkstatt und Förderstätte
FST-L	Förderstätten Leitung
GF	Geschäftsführung
GL	Gruppenleitung im Arbeitsbereich der Werkstatt und in der Förderstätte
KVP	Kontinuierlicher Verbesserungsprozesses
LFD	Leitung Fachdienste
MA	Mitarbeitende Person in der Werkstatt und in der Förderstätte
PD/PDL	Pflegedienst in der Werkstatt und Förderstätte, mit entsprechender Leitung (PDL)
PsyD	Psychologischer Dienst der Werkstatt und Förderstätte
QM	Qualitätsmanagement
SD	Sozialdienst der Werkstatt und Förderstätte
TN	Teilnehmende Person in der Förderstätte und /oder im Berufsbildungsbereich der Werkstatt
VA	Verfahrensanweisung - Dokument im Rahmen des Qualitätsmanagement
WL-RI	Werkstattleitung Reha und Integration

1 Präambel

Liebes Kollegium der BZB gGmbH, sehr geehrte Beschäftigte, Teilnehmende und Interessierte, alle Mitarbeitenden aus unseren verschiedenen Fachbereichen leisten durch ihre tägliche Arbeit in der BZB gGmbH¹ einen wichtigen Beitrag zur Förderung, Betreuung und somit zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung. Wir sind uns bewusst, dass Sie bei dieser Arbeit eine besondere Verantwortung tragen. Diese Arbeit basiert auf der in § 219 SGB IX beschriebenen Aufgaben. Die Beschäftigten² bestimmen durch ihre Möglichkeiten, Wünsche und Bedürfnisse diese Arbeit – mehr als die Kundschaft aus Industrie und Handel.

Im Leben wird jede*r von uns täglich mit neuen, unterschiedlichen Situationen mit Menschen konfrontiert. Dabei sind neben schönen Situationen auch unterschiedlichste Gegebenheiten möglich, die Formen von Gewalt begünstigen können. Jede Person kann Gewalt sowohl ausüben als auch erfahren. Gewalt hat keine Grenze bezüglich Ort, Zeit, Geschlecht und Alter. Da in der BZB Menschen begleitet werden, die durch ihren Unterstützungsbedarf von Mitarbeitenden abhängig sind, ist es unbedingt erforderlich in allen Arbeitsabläufen ganz besonders auf die Balance zwischen professioneller Nähe und Distanz sowie auf kontinuierliche Reflexionsprozesse achten.

Zur Wahrung der Professionalität ist es wichtig und notwendig, Pflege und Assistenzsituationen regelmäßig nach der Grundhaltung „Choice-Voice-Exit“ (siehe Kapitel 2, „Grundlagen und Begriffe“) zu analysieren.

Wenn nötig und möglich, müssen Abläufe hinterfragt, angepasst und verändert werden. Die Selbstbestimmung der zu betreuenden Person soll dabei größtmöglichen Ausdruck und Beachtung erhalten. Dies ist oftmals im Spannungsfeld und Kontext zu strukturellen Vorgaben und Einschränkungen zu betrachten und nicht umsetzbaren Erwartungen oder Wünschen unterworfen. So können die BZB beispielsweise den Wunsch nach gleichgeschlechtlicher Pflege nicht immer ermöglichen.

Wir sind der Überzeugung, dass jeder Mensch das Recht hat, in einer sicheren Umgebung zu arbeiten und sich frei von jeglicher Form von Gewalt zu fühlen. Unser Gewaltschutzkonzept stellt sicher, dass wir aktiv Maßnahmen ergreifen, um Gewalt in jeder Form zu verhindern und ihr entgegen zu stehen.

Wir wissen, dass über die Sprache Einstellungen und Haltungen transportiert werden, weshalb wir alle Menschen ansprechen und mit einbeziehen möchten. Eine gendersensible Formulierung soll helfen, um gleichsam Frauen, Männer und andere Geschlechtsidentitäten anzusprechen.

Wir sind uns bewusst, dass die Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes ein kontinuierlicher, lebendiger Prozess ist, bei dem es der fortlaufenden Überprüfung und Aktualisierung bedarf, eingebettet im Qualitätsmanagement (QM) System im Sinne des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP).

¹ BZB gGmbH steht für Behinderten-Zentrum-Boxdorf gemeinnützige GmbH, im weiteren BZB.

² Beschäftigte sind in der BZB Menschen mit Behinderung im Arbeitsbereich bzw. Teilnehmende im Berufsbildungsbereich und der Förderstätte

Wir sind überzeugt, dass durch die Umsetzung unseres Gewaltschutzkonzepts eine sichere und entwicklungsfördernde Umgebung geschaffen wird, in der alle Beschäftigten, Teilnehmenden und Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten und erfolgreich arbeiten können.

Wir sind fest entschlossen, eine Kultur der Gewaltfreiheit und des Respekts am Arbeitsplatz und in der Tagesbetreuung zu erhalten und zu pflegen.

Wir sagen nein zu jeglicher Form von Gewalt!

Wir danken allen Beteiligten, die bei der Entwicklung dieses Konzepts mitgewirkt haben.

Nürnberg im August 2023

Geschäftsführung

1.1 Konzeptentwicklung im Prozess

„Grenzen achten“ wird bereits seit vielen Jahren als Motiv in einigen Fortbildungen bei Mitarbeitenden und Beschäftigten wiederholt thematisiert. Die Wichtigkeit des Themas verdeutlicht der im Juni 2021 in Kraft getretene Paragraph 37 a SGB IX „Gewaltschutz“, welcher die Entwicklung und Umsetzung eines auf die Einrichtung zugeschnittenen Gewaltschutzkonzeptes verlangt.

Hierauf bildete sich eine interdisziplinär zusammengesetzte Projektgruppe aus Werkstatt und Förderstätte mit ihren unterschiedlichen Fachbereichen heraus. Ziel ist es, ein Gewaltschutzkonzept in einem gemeinsamen Prozess zu entwickeln, zu verabschieden und kontinuierlich weiter zu verbessern.

Teil II Grundlagen und Begriffe und Teil III *Präventionsfelder* wurden in Anlehnung an das Konzept der Varius Werkstätten ausgerichtet. Ebenso werden die *Handlungsempfehlungen* Teil IV daran ausgerichtet und auf die BZB entsprechend angepasst. Eine kontinuierliche Reflexion und Weiterentwicklung gehört zum Grundverständnis.

1.2 Zielsetzung

Als Einrichtung der beruflichen Teilhabe am Arbeitsleben gestaltet die BZB gGmbH berufliche Bildung und Beschäftigung, hat Bedeutung für die Lebensgestaltung, bietet Tagesstrukturen und kann Ausgangspunkt für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§219 SGB IX) sein.

Für alle Menschen im Unternehmen, unabhängig ihrer Tätigkeit, soll hier ein Ort der Entwicklung und Sicherheit sein. **Wir sagen nein zu jeglicher Form der Gewalt!**

Das Gewaltschutzkonzept und die daraus abgeleiteten Maßnahmen zielen darauf ab,

- Mitarbeitende, Beschäftigte, Teilnehmende, sowie Auszubildende und Personen im Praktikum vor Verletzungen der persönlichen Grenzen und Gewaltvorkommnissen zu schützen.
- Gewaltsituationen schnellstmöglich zu erkennen, zu beenden und die Beteiligten zu unterstützen.
- einen professionellen und verlässlichen Umgang mit den Verletzungen von Grenzen und Gewaltvorkommnissen zu eröffnen und zu sichern.

Mitbedacht im Umgang und in der Kommunikation zu diesem Thema sind auch Dritte, wie Angehörige, unsere Kundschaft aus Industrie und Handel, Besuchende sowie weitere Kooperationspartner.

Gewalt hat viele Erscheinungsformen und ebenso viele Gründe. Gewalt entsteht nicht zufällig. Dieses Konzept und die damit verbundenen Aktionen sollen dazu beitragen, dass alle Beteiligten respektvoll und wertschätzend miteinander umgehen. Dabei spielt Verbindlichkeit eine große Rolle, denn wenn wir verlässlich authentisch miteinander umgehen, bekommt Gewalt keinen Raum und Aggressionen können in konstruktive Bahnen gelenkt werden.

Unterschieden wird dabei in die Kategorien

- Gewalt gegen die eigene Person (Autoaggression)
- zwischenmenschliche Gewalt in Familien und Gemeinschaften
- kollektive Gewalt (Instrumentalisierte Gewalt um wirtschaftliche/politische Ziele usw. zu verwirklichen)

Ein wichtiger Hinweis an dieser Stelle:

Sämtliche in den folgenden Ausführungen genannten Beispiele stellen lediglich Verdeutlichungen für abstrakte Begriffe dar. Es handelt sich um konstruierte und frei erdachte Beispiele zur Veranschaulichung und nicht um konkrete Geschehnisse aus unserem Arbeitsalltag in der BZB. Die aufgeführten Beispiele können der Einordnung von eventuell gemachten Erfahrungen dienlich sein.

2.2 Ebenen der Gewalt

Gewalt kann sich zwischen allen in der BZB tätigen Menschen abspielen. Sie kann sich unter Teilnehmenden/Beschäftigten, ebenso wie unter Mitarbeitenden ereignen. Es kann auch zu Vorfällen zwischen Teilnehmenden/Beschäftigten und Mitarbeitenden in beiden Richtungen kommen:

Teilnehmende/ Beschäftigte	➔	Teilnehmende/ Beschäftigte
Teilnehmende/ Beschäftigte	➔	Mitarbeitende
Mitarbeitende	➔	Mitarbeitende
Mitarbeitende	➔	Teilnehmende/ Beschäftigte

Mit dieser Konzeption soll auf all diesen Ebenen innerhalb unseres Unternehmens Prävention und bei Gewaltvorkommnissen Aufarbeitung geleistet werden.

Ein besonderes Augenmerk ist in der Ebene MA – TN/BE auf die Abhängigkeit zu lenken, welche zwischen Mitarbeitenden und Beschäftigten/Teilnehmenden besteht. Durch die Abhängigkeit der Klientel der BZB besteht die große Gefahr des Machtmissbrauchs, wenn Mitarbeitende nicht verantwortungsbewusst mit ihrer Autorität als Vorgesetzte und ihrer Rolle als Assistenzgebende umgehen, und diese – bewusst, aber auch unbewusst – zur Durchsetzung eigener Anliegen einsetzen.

Die Ausprägung der vorliegenden Beeinträchtigungen erhöht üblicherweise die Abhängigkeit des Menschen mit Behinderung von Assistenzleistungen durch andere Personen. So ist ein

motorisch voll eingeschränkter Beschäftigter z. B. selbst bei der Überwindung kürzester Wegstrecken abhängig von Mitarbeitenden, die seinen Rollstuhl bewegen. Eine Teilnehmerin mit Merkschwierigkeiten ist hingegen z. B. auf zuverlässige Erinnerung an wichtige Termine wie Therapie sowie auf Begleitung dorthin angewiesen. Nichtsprechende Menschen mit Behinderung sind z. B. darauf angewiesen, dass Mitarbeitende ihre nonverbalen Signale beachten und darauf reagieren.

Beispiele für Machtmissbrauch:

- Eine Person nutzt Assistenz zur Erinnerung an Termine sowie beim An- u. Auskleiden und der Fortbewegung im Rollstuhl. Aufgrund des Regenwetters beschließt eine Pflegekraft, einen Termin in einem anderen Haus auf dem Gelände nicht zu thematisieren.
- Beschäftigte fühlen sich ungleich behandelt und möchten sich gegenüber einer Person des Sozialdienstes öffnen. Das Anliegen und die Personen werden vorweg als unglaubwürdig und unwichtig abgelehnt und negativ beeinflusst, z. B. „Das glaubt dir doch eh niemand. Eher weisen sie dich in die Psychiatrie ein!“
- Beschäftigte werden mit unsinnigen Aufgaben beschäftigt, damit Gruppenpersonal Ruhe hat.
- Der Nachtschicht einer nichtsprechenden Teilnehmerin wird von einem Mitarbeiter gegessen
- Fördereinheiten entfallen ersatzlos, da die Beschäftigte nicht schnell genug arbeitet
- Praktikums Wünsche werden generell verweigert, da die Gruppenleitung entsprechende Beschäftigte weiterhin im Raum, z. B. als „Läufer“, braucht

Eine mögliche Grundlage für Machtmissbrauch ist in Unternehmensstrukturen zu finden. In Förderstätten und Werkstätten können Strukturen entweder begünstigend oder hemmend für Machtmissbrauch gestaltet werden. Aus diesem Grund beleuchtet dieses Konzept auch eventuell gewaltbegünstigende Strukturen und leitet dazu an, diese bei Auffinden entsprechend umzugestalten, z. B. bei der Gestaltung von Nähe & Distanz, einem transparentem Beschwerdemanagement sowie Partizipations- und Selbstvertretungsorganen. Auf diese Punkte geht der Teil Prävention näher ein.

Auch im privaten Umfeld kann es sowohl bei Teilnehmenden und Beschäftigten, als auch bei Mitarbeitenden zu Gewalterfahrungen kommen (z. B. durch Angehörige, private Pflegedienste, Partner*innen, aber auch durch Unbekannte). Die verschiedenen Ansprechpersonen im Haus (z. B. Vorgesetzte, Mitarbeitende der Fachdienste oder des Pflorgeteams) können geeignete Anlaufstellen im Netzwerk vorschlagen sowie bei der Kontaktabahnung niedrigschwellig unterstützen. Eine Aufarbeitung kann in diesen Fällen jedoch nur im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten und unter Beachtung der auferlegten Grenzen erfolgen.

2.3 Gewaltstufen

Gewalt in allen Erscheinungsformen, auf die im Folgenden noch eingegangen wird, tritt in unterschiedlichen Eskalationsstufen auf. Die Ausprägungsgrade sind häufig schwer voneinander abzugrenzen. Bei der Beurteilung müssen unterschiedliche Aspekte beleuchtet werden: die Frequenz und Stärke der Handlung, das Erleben der oder des Betroffenen, die Motive und Hintergründe von Akteur*innen sowie die Reflexionsfähigkeit aller Beteiligten. Ebenso wie von den Varios Werkstätten vorgeschlagen, wird hier unterschieden zwischen

Grenzverletzung, Übergriff und strafrechtlich relevanter Gewalt.

2.3.1 Grenzverletzungen

Diese werden **häufig ohne konkrete Absicht** begangen und sind oft das Ergebnis von fachlicher oder sonstiger Überforderung sowie persönlichen Unzulänglichkeiten. Treten Grenzverletzungen in einer Gruppe oder Einrichtung gehäuft auf, können sie auch das **Resultat einer grenzverletzenden Kultur** sein.

In diesem Fall besteht bei der Gewinnung von Mitarbeitenden vorbeugender Handlungsbedarf, da sich mögliche Täter*innen gezielt Unternehmen mit grenzverletzenden Kulturen auswählen.

Beispiele:

- Anzügliche Anmerkungen (z. B. „Na, wilde Nacht gehabt?“)
- Missachten einer angemessenen körperlichen Distanz (z. B. Aufstützen auf die Armlehne eines Rollstuhls)
- Rangeleien/die andere Person an Ohren ziehen etc.
- Kosenamen im beruflichen Setting (z. B. „Schnucki, bringst du mal neue Kartons aus dem Lager?“)
- Sprechen in infantilisierender (z. B. „Willst du bissi heia machen?“) oder befehlender Weise (z. B. „Hopp, Meier, schneller arbeiten!“)

2.3.2 Übergriff

Ein Übergriff geschieht nicht mehr unabsichtlich oder zufällig, sondern hat das bewusste Überschreiten von Normen (kulturell oder gesellschaftlich), Regelungen und fachlichen Standards als Grundlage.

Abwehrreaktionen des Gegenübers werden dabei ignoriert. Übergriffe haben die Tendenz, sich nach einmaliger Überschreitung zu häufen. Die Täter*innen stellen in diesem Zusammenhang häufig Schutzbehauptungen auf und stufen Dritte, die regulierend eingreifen wollen, als Mobber*innen ein oder werten die Geschädigten sowie Hilfspersonen ab. Ursachen für Übergriffe können mangelnder Respekt, Defizite im Sozialverhalten, aber auch mangelndes Urteilsvermögen/fachliche Mängel sein.

Die **Massivität und/oder die Häufigkeit des Auftretens** ist ein entscheidendes Erkennungsmerkmal und dient als Unterscheidungskriterium zwischen Grenzverletzung und Übergriff.

Beispiele:

- Ignorieren als Sanktionsmaßnahme (z. B. jemanden auf der Toilette länger sitzen lassen als nötig, weil er am Morgen die Arbeitsaufnahme verweigert hat)
- Verweigern und/oder nicht beachten von Assistenzleistungen und/oder des Assistenzbedarfes (z. B. Getränke nicht anreichen, weil gerade ein Witz erzählt wird)
- verbale Gewalt (z. B. „Die blöde Gruppenleitung mache ich fertig!“)
- Intrigen, Zwiespalt und Gerüchte⁶ säen
- Andere gegeneinander ausspielen (z. B. Die Gruppenleitung erzeugt bewusst eine schlechte Stimmung gegen den Sozialdienst. Dort bringt sie jedoch an, dass die Gruppe aus unerklärlichen Gründen „nicht gut auf den Sozialdienst zu sprechen“ sei.)
- Machtmissbrauch aus der Rolle heraus: Bevorzugung („Das ist mein Lieblingspraktikant, der bekommt die Zeitung immer zuerst.“)
- Beschäftigte/Teilnehmende als „seelischen Mülleimer“ für eigene Probleme missbrauchen
- Direkte oder indirekte Beeinflussung durch Geschenke (z. B. einer Beschäftigten eine CD mitbringen damit sie nicht erzählt, dass man während der Arbeitszeit das Smartphone privat nutzt)
- abwertende sexistische Bemerkungen oder Aufforderungen (auch als Scherz getarnt, „Zieh doch ein kurzes Röckchen an, dann läuft das Gespräch mit dem Kollegen wie geschmiert!“)

2.3.3 Strafrechtlich relevante Vorgänge

Hierunter fallen alle im Strafgesetzbuch (StGB) geregelten Formen von Gewalt. Unterschieden wird dabei zwischen vorsätzlichem und fahrlässigem Handeln.

Beispiele vorsätzlichen Handelns:

- § 223 StGB: Körperverletzung (z. B. schlagen, einer Pflegekraft aus Rache in die Hand beißen; einen Beschäftigten mit einer Zange kneifen)
- § 185 StGB: Beleidigung (z. B. „Du Hornochse!“, wenn ein Beschäftigter wiederholt einen Fehler macht)
- § 174 c StGB: Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Betreuungsverhältnisses (z. B. bei der Toilettenassistenz an den Geschlechtsteilen einer Beschäftigten manipulieren zum eigenen Lustgewinn)
- § 177 f. StGB: Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 179 StGB: Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen, es handelt sich um Personen, die aufgrund verschiedener Behinderungen einschließlich Suchtkrankheiten, wegen einer tiefgreifenden Bewusstseinsstörung oder aus körperlichen Gegebenheiten zum Widerstand unfähig sind (z. B. Vergewaltigung einer immobilen, nichtsprechenden Beschäftigten)

⁶ Beispielhaft: Für „Leichte Sprache-Version“: Bei einer **Intrige** hat man einen bösen Plan, mit dem Ziel, andere Menschen auszunutzen (Quelle: [Hurraki - Wörterbuch für Leichte Sprache](#))

- § 239 StGB: Freiheitsberaubung (z. B. Bestrafung durch Einsperren eines Beschäftigten in einen Raum)
- § 240 StGB: Nötigung (z. B. Einflößen von Nahrung gegen des Willen des Teilnehmers)
- DSGVO: Veröffentlichen von Bildern im Internet ohne ausdrückliche Genehmigung der sichtbaren Personen (z. B. von Feiern)

2.4 Formen von Gewalt

Hier werden folgende Gewaltformen unterschieden:

- Psychische/Seelische Gewalt
- Körperliche Gewalt
- Strukturelle Gewalt
- Sexualisierte Gewalt
- Materielle Gewalt
- Digitale Gewalt

All diese Formen treten in unterschiedlichen Stufen auf – angefangen von Grenzverletzungen bis hin zur strafrechtlich relevanten Handlung.

2.4.1 Psychische (seelische) Gewalt

Hier kommt es durch verschiedene, häufig verbale Handlungen zu Beeinträchtigungen des psychischen Wohls der Betroffenen. Diese Verhaltensweisen können sehr subtil ausgeübt werden, z. B. durch

- Missachtung der Privatsphäre (z. B. in Toilettenkabine kommen, ohne anzuklopfen)
- Beschämung, Bloßstellen („Mei, etz hat der schon wieder neigepieselt.“)
- Beschuldigungen („Wir haben den Kunden nur verloren, weil der Arbeitsraum zu viel Ausschuss produziert.“, wenn in Wahrheit auch andere Gründe vorlagen)
- verbale Verletzungen und Beleidigungen („Du Krüppel!“/„Hat es doch nur für Werkstatt gereicht?“)
- Manipulation, Erzeugen von emotionaler Abhängigkeit („Niemand versteht dich so wie ich, darum bleibst du besser gleich bei mir in der Gruppe/im Arbeitsraum.“)
- Einschüchterung, Drohungen („Wenn ihr nicht schneller arbeitet, gibt es heute keinen Kaffee mehr.“)
- Emotionale Erpressung („Wenn du gehst, schaffen wir doch den Auftrag nicht mehr!“)
- Infantilisierung („Eine Liebesbeziehung kannst DU doch nicht führen!“)
- Soziale Isolation, Ignorieren (z. B. Auszubildende ohne eigenen E-Mail-Zugang bekommen von der Gruppenleitung eine Infomail zum betrieblich organisierten Bowlingausflug nicht weiterkommuniziert)
- Diskriminierung, Ablehnung, Missachtung (z. B. „Der ist Russe, sicher auch so ein Kriegstreiber.“)
- Missbrauch von Autorität/Befugnissen (z. B. Drohen mit negativen Berichtsbögen an den Kostenträger, Drohen mit Einweisung in eine Psychiatrie, Ankündigung des „Rauswurfs“ aus der Werkstatt/Förderstätte)

- Stalking, hartnäckige und länger andauernde Belästigung in Form von Verfolgung, Auf-lauern, Telefonterror, o. ä. (z. B. Kontrolle von Kolleg*innen in der Pause sowie in der Freizeit; Aufsuchen des privaten Zuhauses)
- Mobbing, also das dauerhafte Schikanieren, Quälen, Ausgrenzen einer Person, meist durch eine Gruppe gegen eine Einzelperson (z. B. wiederholt unterschlagene Infos; feh-lerhafte Teile werden immer einem Beschäftigten zugeschoben)

2.4.2 Strukturelle Gewalt

Diese Form von Gewalt geht nicht von einer Person oder einer Gruppe aus, sondern entsteht durch Bedingungen, Gegebenheiten und Regelungen in einer Gesellschaft, z. B. auch auf ge-setzlicher Ebene. Durch strukturelle Gewalt können Grundrechte verletzt werden, aber auch die Entscheidungsfreiheit oder Selbstentfaltung der Betroffenen eingeschränkt werden. Sie be-günstigt zudem Machtmissbrauch, wie im Punkt „Ebenen der Gewalt“ ausgeführt.

Beispiele:

- Verweigerung von Rechten und Einschränkung der Entscheidungsfreiheit (z. B. Ver-wehren eines Praktikums in einer anderen Gruppe; willkürliches Verbot, den Arbeits-raum oder die Gruppe zu wechseln)
- Willkürliche Regelungen und Vereinbarungen (z. B. bei Produktionsdruck fallen Pausen weg)
- Unangemessene Ausbildungs- und Förderplanung (z. B. Über- sowie Unterforderung oder Übernahme von durch Angehörige gewünschte Ziele, die nicht von BE/MA mitbe-stimmt wurden)
- Unangemessene Betreuungs- und Assistenzleistungen (z. B. als Fachkraft während ei-nes Spaziergangs zum Bezugsaufbau oder während einer physiotherapeutischen Be-handlung ein intensives Privatgespräch z. B. mit anderen Kolleg*innen führen; mehrere nichtsprechende Personen alleine im Raum lassen und als verantwortliche Person rau-chen gehen)
- Missachtung der Privatsphäre (z. B. Toilettentüren bleiben offen, damit Assistenzkraft mehrere Beschäftigte gleichzeitig im Blick behalten kann)
- Nicht ausreichend und/oder nicht qualifiziertes Personal (nicht genügend Zeit für an-gemessene Assistenz; die Essensassistenz wird sehr schnell oder unvollständig ge-währt, da sich Mitarbeitende um mehrere Beschäftigte/Teilnehmer*innen kümmern müssen)
- Unzulängliche Infrastruktur und Mittel (z. B. Vorrichtungen, Maschinen und Hilfsmittel zur Arbeitsverrichtung sind lange kaputt und/oder nicht verfügbar und werden nicht ersetzt, so dass Arbeiten oder Assistenz nicht mehr gut oder gar nicht mehr geleistet werden kann)
- Verletzung des Datenschutzes (z. B. Weitergabe vertraulicher Infos durch den Psycho-logischen Dienst, da in der Vergangenheit ein ähnlicher Austausch auf kurzem Wege ausnahmsweise notwendig und möglich war)
- Unnötige rechtliche Betreuung (z. B. Sozialdienst regt schriftlich beim Amtsgericht In-stallation einer gesetzlichen Betreuung ohne Rücksprache mit Betroffenen an, weil Klä-rung mit entsprechendem Beschäftigten zeitintensiv sind)

2.4.3 Materielle Schädigung

Diese Form von Gewalt richtet sich gegen das Eigentum anderer und ihre Persönlichkeitsrechten, z. B. durch

- fehlender Respekt vor persönlichem Eigentum (z. B. durch das Bekleben, Bemalen oder Umgestalten von fremdem Eigentum wie z. B. Rollstuhl)
- das Verwenden und Nutzen von fremdem Eigentum ohne Einwilligung (z. B. Nutzung eines fremden Smartphones)
- Diebstahl, Unterschlagung, Erpressung von Eigentum (z. B. Herausgabe von Comics gegen Androhung; Entwenden einer Fußball-Fan-Mütze; Mitnahme eines Schmuckstücks zur eigenen Nutzung)

2.4.4 Sexualisierte Gewalt

Bei sexualisierter Gewalt werden die persönlichen Grenzen der Betroffenen überschritten. Sie kann sehr subtil ablaufen und zwischen Angehörigen aller Geschlechter in verschiedensten Formen auftreten, z. B. durch

- Missachtung der Intimsphäre ohne einen fachlich-pflegerischen, eingewilligten und bedarfsorientierten Hintergrundes (z. B. Personen beim Toilettengang beobachten)
- Ansprechen der Sexualität gegen den Willen („Du bist schwul, ich habe dich gestern mit einem Kerl knutschen gesehen.“/„Wie ist das eigentlich bei dir im Rollstuhl wenn du, na, du weißt schon was?“)
- auf Sexualität reduzierte Äußerungen über das Aussehen („Deine weiblichen Kurven kommen auch im Rollstuhl prima zur Geltung.“)
- Einschränkung der sexuellen Selbstbestimmung (Verbot von sexuellen Aktivitäten mit dem Partner/der Partnerin der Wahl im privaten Raum)
- eine andere Person an den Geschlechtsteilen anfassen oder anfassen zu müssen
- Befragen zu intimen Vorgängen (auch Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt!) gegen den Willen der Person (z. B. „Schildere mal dein erstes Mal.“ oder „Erzähl mir nochmal genau, was da mit dir gemacht wurde!“)
- Zweideutige Bemerkungen („Schon klar, was du bei der/dem im Büro wahrscheinlich treibst.“)
- Anzügliche Witze
- Ungewolltes Konfrontieren des Gegenübers mit sexuellen Darstellungen (Gesten, Schilderungen, Handlungen, Wort und Bild)
- Missbrauch (z. B. Berührungen am Körper/Geschlechtsteilen ohne eingewilligten und bedarfsorientierten pflegerischen/medizinischen Zweck)
- Vergewaltigung

2.4.5 Körperliche Gewalt

Wenn die körperliche Unversehrtheit der Betroffenen angegriffen wird, so spricht man von körperlicher Gewalt. z. B.:

- Störung des Ruhebedürfnisses
- Verweigerung von medizinischer Behandlung
- Verweigerung oder Vernachlässigung von Hygiene und/oder Nahrung
- Medikamentenmissbrauch: vorenthaltene, unangemessene, unnötige Anwendung
- Sanktionen wie Einschließen, Festbinden
- Zwangsmedikation, Zwangsernährung
- Festhalten, fixieren einer Person ohne eine richterliche, rechtskräftige Genehmigung oder im Rahmen einer Heilbehandlung (Physiotherapie) oder zur Abwendung einer erheblichen Selbst- oder Fremdgefährdung (sog. Nothilfe).
- Kneifen, Haare ziehen, kratzen
- Spucken
- Wegstoßen, schubsen
- Schlagen, treten schütteln

2.4.6 Digitale Gewalt

Unter digitaler Gewalt werden verschiedene Inhalte oder Handlungen gegenüber Personen oder Gruppen zusammengefasst, welche im virtuellen Raum/durch digitale Mittel ausgeübt werden und zum Ziel haben, die Betroffenen durch Abwertung, Entwürdigung, Einschüchterung oder Verhetzung zu schädigen, z. B.

- Ausschluss, Cybermobbing
- Beleidigung, Beschimpfung, Belästigung
- wiederholte Beleidigungen durch verletzendes Nachrichten, Kraftausdrücke und herabwürdigende Äußerungen (cyber-harrassment)
- Weiterleitung von Videos, Bildern, Aussagen oder Informationen gegen den Willen Betroffener
- Anfertigung und Verbreitung entwürdigender Inhalte in Formaten wie z. B. Memes (ein Meme ist ein „lustiges“ Bildchen, das mit einem kurzen Text versehen wird und in sozialen Medien und Messaging-Diensten wie WhatsApp massenhaft geteilt wird).
- Anfertigung und Verbreitung gefälschten Materials über Betroffene, z. B. mittels Deepfake-Technologien (Veränderung der Bilddarstellung, z. B. Fotomontagen oder zusammengeschnittene Videos)
- Bloßstellen, Anschwärzen
- Cyber-Stalking (belauern, Stalking in sozialen Netzwerken, z. B. Protokolle über Online-Nutzungszeiten einer Person führen)
- Non Consensual Pornography (intime Fotos oder Videos werden ohne Zustimmung der dargestellten Personen ins Netz gestellt)
- Zustellung von unerwünschten sexuellen Inhalten (Sexting)
- Erpressung mit der Androhung, Nacktbilder oder Aufnahmen von der betroffenen Person weiterzuleiten (Sextortion, Revenge Porn)

- Gerüchte verbreiten, Diffamierung (z. B. über gefälschte Profile im Namen einer anderen Person ohne deren Wissen problematische Inhalte teilen)
- Diskriminierung (Hate Speech)
- Hetze/Verhetzung

3 Präventionsfelder

Zu Beginn stehen hier die Grundhaltung und die Überzeugungen, die maßgeblich in allen Bereichen der BZB der Vorbeugung von Grenzverletzungen und Gewaltvorkommnissen dienen. Das Leitbild der BZB basiert auf Respekt und Wertschätzung, bedarf jedoch im Sinne des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) der Überarbeitung und Themenerweiterung. Jedes Handeln hat immer das Ziel, die Kultur der Grenzachtung im Umgang miteinander zu sichern, zu pflegen sowie auszubauen. Die seelische und körperliche Unversehrtheit aller Menschen im Unternehmen/BZB steht an erster Stelle.

3.1 Grundlagen im alltäglichen Umgang miteinander

Für diese Überzeugungen treten wir, alle Personen, in der BZB, ein:

- Wir treten gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten in verbaler oder nonverbaler Form ein.
- Mitarbeitende sind sich ihrer besonderen Rolle als Vertrauens-, Vorbild- und Autoritätspersonen für Beschäftigte/Teilnehmende bewusst.
- Wir übernehmen Verantwortung füreinander. Wir erkennen an, dass jeder Mensch unterschiedliche persönliche Grenzen entwickelt hat.
- Wir hören und schauen hin. Wir bemühen uns, abwertendes und grenzverletzendes Verhalten jeder Form wahrzunehmen.
- In fraglichen Situationen suchen wir offen und sensibel das Gespräch miteinander, statt die Dinge einfach geschehen zu lassen.
- Bei eindeutigen Fällen von Gewaltausübung oder Missbrauch informieren wir die Verantwortlichen auf Leitungsebene.
- Wir gestalten unsere Arbeitsbeziehungen transparent und nachvollziehbar.
- Mitarbeitende gehen verantwortungsbewusst mit Autorität um. Sie missbrauchen ihre Rolle nicht zu ihrem persönlichen Vorteil.
- Mitarbeitende, Teilnehmende und Beschäftigte sind bereit, das eigene Denken und Handeln immer wieder zu reflektieren und die Arbeitsweise anzupassen. Teilnehmende und Beschäftigte erhalten bei Bedarf die Unterstützung von Mitarbeitenden, um ihr Handeln zu reflektieren und um Alternativen zu entwickeln.
- Mitarbeitende sind bereit, sich beraten zu lassen, wenn sie in ihrem beruflichen Handeln verunsichert sind.

3.2 Grundlagen für Teilhabe und Eingliederung am Arbeitsleben

Unter dem Stichwort „Gute Arbeit“ gestaltet die BZB die berufliche Teilhabe für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderung am Arbeitsleben.

Das BZB ermöglicht es, dass Menschen trotz ihrer besonderen Lebenssituation ihren beruflichen Alltag selbstbestimmt mit ihren Bedürfnissen gestalten sowie gute Entscheidungen für ihre berufliche Zukunft treffen können. Dies ist auch wesentlich im Sinne der Gewaltprävention:

Selbstbestimmung & Assistenz:

- Sicherung einer individuellen, bedarfsorientierten Grundpflege⁷ mit Pflege- und Assistenzstandards
- Durchführung und Assistenz bei verordneten Pflegemaßnahmen der Behandlungspflege
- Assistenz bei der Medikamentengabe sowie Notmedikation bei entsprechender Verordnung
- Achtsamkeit und Wahrung der Intimsphäre
- Gender- und kultursensible Pflege
- Beratung zu medizinischen und pflegerischen Fragen
- Alltagsassistenz

Arbeit als Medium:

- Wahlmöglichkeit beim täglichen Arbeiten schaffen
- Arbeitsassistenz
- Belastungsarmes Aufbereiten der Aufträge aus Industrie und Handel
- Interne Praktika zur Gestaltung des beruflichen und persönlichen Umfeldes
- Organisation und Bereitstellung von allgemeinen und persönlichen Hilfsmitteln
- Qualifizierung für den allgemeinen Arbeitsmarkt

Beratung und Begleitung im beruflichen Alltag:

- Gruppengespräche zum Austausch, Organisation und Klärung
- Psychologische Beratung in Einzelterminen
- Psychosoziale Beratung und Begleitung
- Begleitung bei der Konflikt- und Krisenbewältigung
- Bereitstellung der Rahmenbedingungen für therapeutische Maßnahmen (Physio-, Ergotherapie sowie Logopädie)

Die Gestaltung der produktiven Prozesse sowie die Belegungsplanung in den Gruppen und Arbeitsräumen werden multidisziplinär begleitet. Hierbei werden individuelle Wünsche von Beteiligten berücksichtigt und sowohl produktive, therapeutische als auch pädagogische Fachkräfte beratend eingebunden.

⁷ Die Grundpflege bezieht sich hier auf Körperpflege, Ausscheidungen, Ernährung, Mobilität und Förderung der Alltagsfähigkeit.

3.3 Verankerung im Qualitätsmanagement

Eine feste Säule in der Gewaltprävention stellt die Verankerung des Themas in QM-Prozessen mit seinen Verfahrensanweisungen (VA) und entsprechenden Dokumenten dar. Damit wird garantiert, dass regelmäßige Schulung, Reflexion, Dokumentation sowie Evaluation und Weiterentwicklung stattfindet.

In diesen Bereichen findet eine strukturelle Verortung zum Thema statt:

Personalgewinnung und Aufnahmeverfahren bei Fachkräften, Beschäftigten & Teilnehmenden

- Gewinnung von Fachkräften (Bewerbung, Einstellung, Einarbeitung):
Verortung von Thema und Haltung in Verfahrensanweisungen sowie Checklisten bei Personalgewinnung (z. B. Selbstverpflichtungserklärung, Arbeitsvertrag, Leitbild, Führungszeugnis)
- Sensibilisierung von Beschäftigten & Teilnehmenden (Bewerbung, Aufnahme, Regeln im sozialen Miteinander z. B. im Rahmen der wöchentlichen Einzelförderung durch die Bildungsbegleiter*innen oder des Teamgeisttraining für BBB-TN durch den PsyD)
Verortung von Thema und Haltung in Verfahrensanweisungen sowie Checklisten bei Gewinnung von Beschäftigten & Teilnehmenden (z. B. Selbstverpflichtungserklärung, Werkstattvertrag, Leitbild)

Die Implementierung und Vertiefung des Gewaltschutzkonzeptes erfolgt über folgende Schritte im QM Ablauf:

- Ersts Schulung bei Einstellung neuer MA erfolgt durch den Psychologischen Dienst (PsyD) mit folgenden Inhalten:
 - Auftrag Förderstätte und Werkstatt
 - Behinderungsbilder, Erkrankungen und Umgang mit Einschränkungen
 - Hausmitteilung (HM) Akute psychische Krisen (08.01.2019)⁸
 - Umgang mit „soziale Netzwerke digitale Medien“ mit Empfehlungen (Handbuch Werkstatt, 2015)⁹
 - Nähe und Distanz
- Gewaltschutzkonzept
 - Ersts Schulung und Einarbeitung bei Einstellung von Gruppenpersonal durch SD/FD, Personal aus anderen Bereichen durch PsyD
 - Ersts Schulung/Einführung bei Aufnahme von Teilnehmenden und Beschäftigten durch SD/BBB/FD
 - Unterweisung MA Auffrischung bzw. Reflexion mit Schwerpunkt „Nähe und Distanz“ erfolgt in zwei jährigem Turnus, findet im Unterweisungsplaner seine feste Terminierung.

⁸ "G:\Infoportal\Mitteilungen\Hausmitteilungen\Handlungsleitlinie Akute psychische Krisen.pdf"

⁹ "G:\Infoportal\Handbuch\Handbuch Werkstatt\1 Organisatorisches\1b Gruppe\Soziale Netzwerke digitale Medien\Handreichung zum Gebrauch von Handy_Smartphone während der Arbeitszeit.pdf.lnk"

- Unterweisung BE/TN Auffrischung bzw. Reflexion mit Schwerpunkt „Nähe und Distanz“ erfolgt in zweijährigem Turnus über Gruppenleitungen im Gruppenraum/Arbeitsraum
- Hinweis und Empfehlung, folgende Möglichkeiten zu nutzen: Fallbesprechungen in der Rehasunde, Pflorgeteam, FD-Team und Einzelberatungen mit Unterstützung FD/SD und PsyD anzufragen und/oder einzubringen

Qualitätszirkel

In der Betrachtung von Risikoanalysen wird der Blickwinkel Mitbeteiligung aus den pädagogischen Grundsätzen, z. B. der eingangs erklärten Haltung „Choice-Voice-Exit“ verortet. In allen unterschiedlichen Qualitätszirkeln (z. B. Pflege, FST, Reha, BBB, gute Arbeit, Personal, usw.) findet das Thema feste Verankerung. Verfahrensanweisungen, Formulare und Checklisten werden erstellt und regelmäßig auf Aktualität überprüft, um größtmögliche Sicherheit und Wissen bei allen Beteiligten zu verankern.

Schulungskonzept zum Gewaltschutzkonzept

Das bereits bestehende Konzept zum Erwerb und Erhalt von Wissen wird mit der systematischen Fort- und Weiterbildungsplanung als Maßnahme umgesetzt. Die Einbindung nachfolgend auftretender spezifischer Fragenstellungen und Themen erfolgt über bestehende QM Dokumente (Vorschlag Fort- und Weiterbildung).

Bekanntmachung und Wirksamkeitsprüfung

Die Bekanntmachung des Konzeptes erfolgt in analoger und digitaler Form sowie in leichter Sprache. Ein Hinweis auf der Homepage der BZB verdeutlicht die Wichtigkeit schon im Bewerbungsprozess für alle Personen.

Um die Bekanntmachung des Konzeptes sowie dessen Wirksamkeit zu überprüfen, finden die im QM beschriebenen regelmäßigen Befragungen der Mitarbeitenden und Kunden statt. Dies ermöglicht die Dokumentation und Evaluation und lässt eine Wirksamkeitskontrolle zu.

Im erreichbaren sozialen Umfeld soll Transparenz über den Inhalt und zur Vorgehensweise des Gewaltschutzkonzeptes bestehen. Daher wird das Konzept nach Fertigstellung und Implementierung eine wiederholte Vorstellung am Angehörigen- und Betreuenden-Abend erhalten sowie der BBW zugänglich werden. Jedoch muss hier auch benannt sein, dass ggf. außerhalb der BZB auftretende Thematiken in der Begleitung begrenzt werden müssen und ggf. mit einem Verweis auf andere Unterstützungsangebote beraten werden, so wie im Punkt „Ebenen der Gewalt“ ausgeführt.

3.4 Empowerment/Beteiligung/Ansprechpersonen

Die Mitarbeitenden der BZB stehen in der Pflicht, den Beschäftigten und Teilnehmenden zuzuhören, sie ernst zu nehmen und sie zu ermutigen, ihre Meinung und ihre Empfindungen offen und ehrlich zu äußern.

Durch diese Selbstbefähigung der Beschäftigten – und wenn diese die Sicherheit haben, sich in fragwürdigen Situationen vertrauensvoll an das Gruppenpersonal wenden zu können – sinkt

das Risiko von unerkannten und unbenannten Grenzverletzungen und Gewalthandlungen entscheidend (siehe Gewaltfreie BWB, 2020).

Informationen, Konzept und Ansprechpersonen sollen niedrigschwellig zu erreichen sein. Die Selbstvertretungsgremien, wie Frauenbeauftragte und Werkstattrat sowie Betriebsrat, können Anlaufstellen sein. Ebenso sind Geschäftsführung, Werkstattleitung, Fachdienste, Pflegedienst und Psychologischer Dienst Ansprechpersonen. Die Bereitstellung der Informationsmaterialien in leichter Sprache sowie ein niedrigschwelliger Zugang ermöglichen eine leichtere Kommunikation und Erreichbarkeit.

Diese Ansprechpersonen sollen allen bekannt sein und jeder Mensch solle die Möglichkeit haben, sich die Vertrauensperson auszusuchen.

3.5 Arbeitsschutz

Arbeitsschutz und Gewaltprävention gehen einher und bedingen sich. Die BZB gGmbH setzt sich für einen ganzheitlichen Schutz der Gesundheit aller Menschen im Unternehmen ein, maßgeblich ist hier das Arbeitsschutzgesetz. Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren, Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle gilt es zu verhüten, vorzubeugen und sich stets zu aktualisieren.

Klarheit und Wissen im Umgang mit diesen bestehenden Regelungen dient der Prävention von Gewaltvorkommnissen, die möglicherweise durch Überforderung begünstigt werden könnten. Transparenz von Rolle und Handlungsmöglichkeiten in Belastungssituationen gibt Sicherheit.

Die wichtigsten Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Unternehmen sind:

- Betriebsärztliche Betreuung ¹⁰
- Gefährdungsbeurteilungen mit regelmäßigen Begehungen im Unternehmen als Bestandsaufnahme von betrieblichen Gefahren.
- Unterweisungen als regelmäßige Sicherung und Wiederholung für Inhalte aus Arbeitsanweisungen und anderen Themen.
- Erste Hilfe und Umgang mit Notfällen

Innerbetriebliche Organisationen (oder Ausgestaltung):

- Fachkraft für Arbeitssicherheit¹¹
- Sicherheitsbeauftragte in allen Teilbereichen der Werkstatt und Förderstätte
- Ersthelfer und Brandschutzhelfer in allen Teilbereichen der Werkstatt und Förderstätte
- Beratung zur Arbeitsplatzgestaltung und Ergonomie
- Beratung für medizinische Produkte
- Beratung und Koordination für Gefahrstoffe
- Speziell unterwiesenes Personal für das hauseigene Therapiebad
- Speziell unterwiesenes Personal im Bereich Pflege & Assistenz

¹⁰ Carl-Korth-Institut Arbeits- und Gesundheitsschutz GmbH in Erlangen

¹¹ Rudat Arbeitsschutz Beratungen und Sicherheitstechnik in Nürnberg

4 Intervention und Handlungsempfehlungen

4.1 Intervention im Akutfall (siehe Leitlinien und CL)

Im Akutfall für direkt Betroffene

Beschäftigte und teilnehmende Personen haben jederzeit das Recht, Situationen zu verlassen, sich zu äußern oder eigene Entscheidungen zu treffen, sofern es die Rahmenbedingungen zulassen. Dies ist die Grundlage dafür, dass Betroffene in für sie bedrohlichen Situationen handlungsfähig sind!

Direkt von Gewalt in jeglicher Form betroffene Personen können sich mit ihrem Anliegen sowohl an Mitglieder des Werkstattrats, die Frauenbeauftragten sowie an alle Mitarbeitenden wenden, zu denen sie Vertrauen haben. Dies ist wichtig, da eventuell nicht allen Personen potentielle Anlaufstellen wie der PsyD (persönlich) bekannt oder vertraut sind. Oft sind für MA/TN z. B. Mitarbeitende im Gruppendienst oder während unterstützender Assistenzleistungen niedrigschwelliger oder schneller zu erreichen.

Mitarbeitende, die von Beschäftigten und Teilnehmenden über ein Vorkommnis in Kenntnis gesetzt wurden, geben die Information nach Rücksprache mit dem Betroffenen an die zuständigen Fachdienste weiter. Diese begleiten ggf. die Aufarbeitung, dokumentieren und koordinieren auch nach Rücksprache mit den Betroffenen nach Einholung entsprechender Schweigepflichtsentscheidungen Kontakte im außerbetrieblichen Netzwerk. Von Gewalt betroffenen Teilnehmenden und Beschäftigten werden zudem unterstützende Gespräche durch Fachdienste angeboten, auch noch in einem längeren Zeitraum nach dem Vorfall.

Sind Mitarbeitende im betrieblichen Alltag von Gewalt betroffen, z. B. durch Teilnehmende und Beschäftigte, aber auch durch andere Mitarbeitende, so sind hier als Ansprechpartner*innen neben den jeweilig zuständigen Vorgesetzten auch Betriebsräte*innen sowie der PsyD mögliche Anlaufstellen. Alle Personen können frei aufgesucht werden. Auch hier werden nach Rücksprache zusätzliche externe Hilfsangebote vermittelt und in die Aufarbeitung und Koordination betriebliche Ansprechpartner miteinbezogen.

Beobachtung durch anwesende Dritte

Es ist wichtig, dass bei vermuteten oder beobachteten Vorfällen/Übergriffen sofort gehandelt wird. Um für alle Menschen Sicherheit und Orientierung gewährleisten zu können, wurden Leitlinien erstellt, die den Umgang klar regeln.

In Situationen, in denen es zu akuten Vorfällen kommt, gelten folgende Handlungsgrundsätze für anwesende Dritte am Beispiel körperlicher oder eskalierter verbaler Gewalt (*Es sind keine der folgenden Punkte nacheinander abzuarbeiten. Sie dienen als Hilfestellung, um bedacht zu handeln*):¹²

- Ruhe bewahren, durchatmen, fester Stand
- Unbeteiligte nach Möglichkeit wegschicken/gezielte Unterstützung holen
- Körpersignale des Gegenübers wahr- und ernstnehmen

¹² vgl. auch Hausmitteilung „Akute psychische Krisen“ vom 08.01.2018

- Ruhig bewegen, keine hektischen Signale
- Niemanden bedrängen, Abstand halten
- Möglichst in der Mitte des Raumes bleiben (nicht in Ecken)
- Fluchtwege wahrnehmen und freihalten
- Feste Stimme, ruhiger Tonfall, klare Formulierungen
- Kurze verständliche Anweisungen, evtl. Wiederholungen
- Namentliche Ansprache der Beteiligten
- Zuversicht vermitteln („ich sehe die Wut“, „wir suchen gemeinsam Lösungen“), Empathie zeigen
- Ort wechseln, etwas gemeinsam tun
- Hilfe rufen
- Übergriff stoppen: direktes Eingreifen ohne Selbstverletzung, letzte Möglichkeit: Notwehr!
- Geschützten Raum für die Beteiligten schaffen, insbesondere die von Gewalt betroffene Person in einen als sicher wahrgenommenen Raum begleiten und ggf. für Ansprechpartner*in sorgen, ggf. Einbindung von PDL/Betrieblichen Ersthelfer*innen
- Aufgeregte Personen beruhigen und verorten
- Bezeugende Personen sichten und für den weiteren Klärungsprozess dokumentieren
- Hilfe hinzuziehen, Vorgesetzte, ggf. Polizei

Aufkommen und Weitergabe eines Verdachtsfalls oder Vorfalls

Ein Verdacht oder ein beobachteter Vorfall kann von TN/BE an jeden Mitarbeitenden, dem sie vertrauen, weitergegeben werden und Berichtetes oder selbst Beobachtetes wird von Mitarbeitenden an den zuständigen SD/FD oder den PsyD gemeldet. Hierzu ist flankierend das Formular zur Dokumentation zu verwenden, welches auch mit Unterstützung durch SD/FD/PsyD ausgefüllt werden kann.

Fachdienst und Psychologischer Dienst tauschen sich über den Vorfall aus und übernehmen eine gemeinsame Einschätzung, ob es sich um eine Grenzverletzung, einen Übergriff oder um schwererwiegende Vorkommnisse handelt. Letztere werden immer der GF mitgeteilt, in jedem Fall informieren SD/FD und PsyD jedoch LFD sowie WL-RI bzw. FST-L.

Die Gespräche – sowohl aufklärender als auch auflösender Natur – mit den Beteiligten werden dann nach interner Absprache mit den Betroffenen, entweder von SD/FD oder PsyD geführt. Entsprechende Schweigepflichtsentbindungen werden anlassbezogen zum weiteren Austausch eingeholt.

Eine statistische Dokumentation und Auswertung findet auf Leitungsebene LFD, WL und FST-L Ebene statt. Die Ergebnisse fließen in den KVP und die Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes mit ein.

Umgang mit unbegründeten Verdachtsfällen

Sobald sich zweifelsfrei herausstellt, dass ein Vorwurf oder ein Verdacht nicht den Tatsachen entspricht, muss umfassend durch Vorgesetzte bzw. Mitglieder des Leitungsteams für Aufklä-

rung gesorgt werden. Damit verbunden ist auch die vollständige Rehabilitation der beschuldigten Person unter deren Einbezug. Das Ausräumen des Verdachts muss genau bei denselben Stellen erfolgen, bei denen dieser gemeldet oder darüber berichtet worden ist.

Aus diesem Grund sind auch die Dokumentation der zuvor informierten Stellen sowie die dabei genommenen Informationswege wichtig. Die Unbegründetheit des Verdachts sowie bereits geleistete Rehabilitationsmaßnahmen müssen ebenfalls dokumentiert werden, wobei diese Dokumentation nach 3 Jahren zu vernichten ist. Der Erfolg der Wiederherstellung der Vertrauensbasis ist in abschließenden Gesprächen abzusichern. Diese können z. B. von den direkten Vorgesetzten, als auch Werkstattleitung, Geschäftsführung oder auch PsyD geführt werden.

4.2 Umgang mit Grenzverletzungen

Grenzverletzungen sind meist korrigierbar, wenn eine respektvolle Grundhaltung, Einsichtsfähigkeit und eine Bereitschaft zu Reflexion und Änderung des Verhaltens vorhanden sind. Es darf ihnen jedoch kein Platz und Raum gelassen werden, damit sich nicht aus einem grenzverletzenden Einzelfall möglicherweise gezielte Gewalthandlungen entwickeln können.

Alle Mitarbeitenden, Beschäftigte und Teilnehmende sind hier verantwortlich gefragt, mit der nötigen Sensibilität hinzuschauen, wahrzunehmen und Grenzverletzungen offen und sensibel anzusprechen.

Vorgesetzte und Führungskräfte sind gefordert, geeignete Maßnahmen mit Mitarbeitenden, Beschäftigten, und Teilnehmenden zu vereinbaren, die der Entwicklung persönlicher und fachlicher Kompetenzen dienen sowie über notwendige strukturelle Veränderungen zu entscheiden (siehe Fortbildungskonzept QM).

Als Maßnahmen, auf grenzverletzendes Verhalten durch Beschäftigte und Teilnehmende zu reagieren, bestehen mehrere Möglichkeiten wie z. B.:

- Sensibilisierung im Einzelgespräch/Gespräch durch Gruppenmitarbeitende, Fachdienste, angesprochene Stellen
- Einführung von Regeln in Gruppen, in denen vorher keine entsprechenden Absprachen galten oder Anpassung bestehender Regelungen
- Individuelle Vereinbarungen, in denen das unerwünschte/grenzverletzende Verhalten nebst möglichen Konsequenzen sowie das künftig erwünschte Verhalten nebst konkreten Beispielen aufgeführt und dokumentiert werden. Die Einhaltung der individuellen Vereinbarung wird überprüft und in zeitlich vereinbarten regelmäßigen Gesprächen thematisiert.
- Schaffung gesundheitsförderlicher, stressreduzierender Rahmen- und Arbeitsplatzbedingungen

Als Maßnahmen auf grenzverletzendes Verhalten durch Mitarbeitende zu reagieren, bestehen mehrere Möglichkeiten wie z. B.:

- Sensibilisierung im Gespräch durch angesprochene Stellen, Kolleg*innen, Führungsverantwortliche sowie auch durch fachliche Anleitung durch zuständige Sozialdienste/Fachdienste oder den Psychologischen Dienst

- die „fachliche Vereinbarung“, in der das künftig erwünschte Verhalten nebst konkreten Beispielen sowie das grenzverletzende Verhalten nebst Konsequenzen aufgeführt und dokumentiert werden. Die Einhaltung der fachlichen Vereinbarung wird überprüft und in regelmäßigen Gesprächen thematisiert.
- Aufforderung zu einem Termin im Psychologischen Dienst zur Reflexion des eigenen Verhaltens sowie der beruflichen Rolle
- Aufforderung zu externem Fortbildungs- oder Beratungsangebot
- Dienstanweisungen

4.3 Umgang mit Übergriffen

Übergriffe sind gekennzeichnet durch **Wiederholung und sie geschehen in der Regel nicht zufällig**. Sie können aus fachlichen und/oder persönlichen Defiziten resultieren. Oft entwickeln sich übergriffige Verhaltensweisen oder Verhaltensmuster, wenn sich Menschen über geltende (institutionelle) Regeln, gesellschaftliche Normen und/oder fachliche Vorgaben und Standards hinwegsetzen. Sensibilisierung, fachliche Anleitung, Fortbildungen oder Reflexionen sind hier keine alleine ausreichenden Mittel mehr:

- **Übergriffiges Verhalten wird bei TN/BE stets auf Ebene der Fachdienste thematisiert. Eine Meldung an LFD und WL-RI bzw. FST-L findet immer statt**
- **Übergriffiges Verhalten bei MA wird stets auf Ebene der Vorgesetzten thematisiert. Eine Meldung an übergeordnete Führungskraft und GF findet immer statt**

Im Falle von Übergriffen (also sich wiederholendes oder sehr massives grenzverletzendes Verhalten) stehen neben den immer stattfindenden Gesprächen mit Vorgesetzten sowie der Information an die Geschäftsführung weitere Maßnahmen wie folgt zur Auswahl

- Zielvereinbarungen
- Trainings
- angeordnete Fortbildungen
- unbezahlter Urlaub (bei Teilnehmenden und Beschäftigten), Ausschluss, Freistellung
- Arbeitsrechtlichen Konsequenzen bei Mitarbeitenden wie Ermahnung, Abmahnung, sofortige Freistellung und Kündigung

Arbeitsrechtliche Entscheidungen obliegen der Geschäftsführung. Die Steuerung und Begleitung weiterer Maßnahmen kann den verantwortlichen Führungskräften übertragen werden.

4.4 Umgang mit strafrechtlichen Formen von Gewalt

Strafrechtliche Formen von Gewalt werden durch die Polizei und unter Einbezug der Geschäftsführungsebene bearbeitet, inklusive deren mögliche arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Die BZB ist kein rechtsfreier Raum, weshalb von Gewalt betroffene Personen über die Möglichkeit einer Strafanzeige oder eines Strafantrages informiert werden.

4.5 Nachsorge bei Vorkommnissen

Nach einem Vorkommnis ist Nachsorge wichtig, um eventuell später auftretende Folgen nicht zu übersehen, die Basis für vertrauensvolle Zusammenarbeit wieder herzustellen und präventiv dafür zu sorgen, dass es nicht zu einer Wiederholung oder Fortsetzung unerwünschter Verhaltensweisen kommt.

Unterstützende Personen sollten die Beteiligten daher auch nach diversen Konsequenzen wie etwa einem erfolgten Ausgleich sowie einer Entschuldigung, aber auch nach der Aussprache von arbeitsrechtlichen Konsequenzen, im Blick behalten. Auch die Entstehung von eventuellen Gerüchten ist im Auge zu behalten und ggf. müssen hier gegensteuernd individuelle Maßnahmen ergriffen werden. Hierbei sollten alle Parteien – sowohl betroffene als auch ausübende – geschützt werden.

Nach einer angemessenen vereinbarten Frist wird mit jeder der beteiligten Parteien ein Nachsorgegespräch geführt. Hierbei ist auf Absprachen zu achten, damit nicht mehrere Unterstützer*innen parallel Nachsorgegespräche anbieten/führen. Die Parteien können benennen, wen sie sich als Ansprechpartner*in bzw. Unterstützer*in im Gespräch wünschen.

In Nachsorgegesprächen ist besonders auf Anzeichen einer eventuell noch bestehenden psychischen Belastung zu achten, die einerseits direkt erfragt werden kann, andererseits auch durch verbale und nonverbale Signale erkennbar werden könnte. Im Zweifel und bei Bedarf kann hier der PsyD beratend eingebunden werden.

Betroffene Partei

Mit der betroffenen Partei wird das Geschehene je nach Wunsch nochmals reflektiert sowie das aktuelle Befinden erfragt – sowohl am Arbeitsplatz auch im privaten Umfeld. Die erfolgten Maßnahmen wie z. B. ein Ausgleich und eine Entschuldigung werden angesprochen und es wird erfragt, ob es aus Sicht der betroffenen Partei noch Nachbesserungsbedarf gibt. Ebenfalls in Erfahrung gebracht wird, ob die betroffene Person noch weitere Unterstützung benötigt, z. B. externe Unterstützung. In diesem Zusammenhang ist auch wichtig, die zwischenzeitliche Entwicklung der Kontakte zur ausübenden Partei zu thematisieren.

Bei Hinweisen auf eine noch bestehende psychische Belastung (z. B. in Form von abweichendem Verhalten hinsichtlich Blickkontakt, Motorik, Sitzhaltung, eventuell aufkommende Unruhe, aber auch Bagatellisierung, Abblocken oder für die Person unübliche Witzeleien) sollte dieses Thema offen angesprochen werden und geeignete interne (z. B. Fachdienste, PsyD) oder externe Unterstützungsangebote gemacht werden.

Zum Ende der Gespräche werden getroffene Vereinbarungen schriftlich festgehalten und die Möglichkeit betont, dass bei Bedarf auch im weiteren Nachgang nochmals ein Gespräch mit den jeweiligen Gesprächspartner*innen geführt werden kann.

Ausübende Partei

Mit der ausübenden Partei wird das Geschehene sowie die Sicht auf die Motivlage für die Handlung aus aktueller Sicht beleuchtet. Eventuell vorhandene Auslöser werden auf ihr Fortbestehen hin überprüft, ggf. sind hier Korrekturen zu erarbeiten. Besonderen Wert wird dabei

auf eine nachhaltige Problemeinsicht sowie auf die Entwicklung von Strategien bzw. die Vermittlung von Unterstützungsangeboten (intern sowie extern) gelegt, um vorbeugend eine Wiederholung des Vorgefallenen verhindern zu können.

Auch hier werden getroffene Vereinbarungen schriftlich festgehalten und die Möglichkeit betont, dass bei Bedarf auch im weiteren Nachgang nochmals ein Gespräch mit den jeweiligen Gesprächspartner*innen geführt werden kann.

Nach jedem Vorfall werden zudem die bestehenden Instrumente überprüft: Sind die genutzten Werkzeuge angemessen und ausreichend? Müssen künftig neue Faktoren berücksichtigt werden, um angemessen handlungsfähig zu sein?

5 Anlagen

5.1 Leitbild

5.2 Checkliste

5.3 externe Unterstützungsmöglichkeiten/Adressen

Krisendienst Mittelfranken, Hessestraße 10, 90443 Nürnberg

Tel.: 0800 655 3000 oder 0911 424855-0

E-Mail: info@krisendienst-mittelfranken.de

Weisser Ring

Tel.: 0151 55164670

www.weisser-ring.de/hilfe-fuer-opfer/hilfe-vor-ort

Gewaltberatung Nürnberg

Tel.: 0911 231-5556

E-Mail: info@gewaltberatung-nuernberg.de

Polizei, Beauftragte der Polizei für Frauen und Kinder

Jakobsplatz 5 , 90402 Nürnberg

Tel.: 0911 2112078 oder 0911 2112193

E-Mail: ppmfr@polizei.bayern.de

5.4 Literaturempfehlungen

Gewaltfreie BWB (Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH, 2020)

Handlungsempfehlungen zur Gewaltprävention (LAG WfbM, Berlin, 2017)

Umgang mit Gewalt und Grenz-Verletzungen in Werkstätten (in leichter Sprache, LAG WfbM, Berlin, 2019)

Varius Konzept Grenzachtung (Varius Werkstätten, 2018)

Schutz vor Gewalt: Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis (Deutsches Institut für Menschenrechte/Beauftragter der Bundesregierung für d. Belange von Menschen mit Behinderung, 2022)

Mehr Schutz vor Gewalt: Forderungen und Verbesserungs-Vorschläge (Deutsches Institut für Menschenrechte/Beauftragter der Bundesregierung für d. Belange von Menschen mit Behinderung, 2022)

Handlungsempfehlung und Muster-Dienstvereinbarung (Fachoberschule Frankfurt am Main, 2013)

Bausteine zur Prävention sexualisierter Gewalt NRW (psg.nrw/rechte-und-schutzkonzepte)

5.5 Gesetzliche Grundlagen (aus dem Konzept der BWB, Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH, August 2020)

Im Folgenden schließen wir uns der Übersicht aus dem Konzept der BWB an, in dem die gesetzlichen Grundlagen für den Gewaltschutz in WfbM wie folgt angeführt werden:

„... Die rechtlichen Rahmenbedingungen zum Gewaltschutz in WfbM (Werkstätten für Menschen mit Behinderung) werden durch unterschiedliche gesetzliche Regularien gesteckt. Zunächst kommen hier internationale Verträge, wie z. B. die UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderung in Betracht. Sie verpflichten Bund und Länder, strukturelle Maßnahmen zum Schutz von Menschen mit Behinderung vor Gewalt zu ergreifen. Weiterhin gibt es auf der Bundesebene eine ganze Reihe von Gesetzen, die eine Schutzwirkung für Werkstattbeschäftigte entfalten.“

Internationale Verträge

Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011). Das 2008 in Kraft getretene Übereinkommen (UN-Behindertenrechtskonvention, BRK) ist ein von 177 Staaten und der EU abgeschlossener völkerrechtlicher Vertrag, der die bislang bestehenden acht Menschenrechtsabkommen für die Lebenssituation behinderter Menschen konkretisiert:

Sie werden nicht mehr als „krank“ bezeichnet und betrachtet („medizinisches Modell“), sondern als gleichberechtigte Menschen („menschenrechtliches Modell“), deren Behinderung eher von außen durch Umwelt und Strukturen erfolgt. Die Konvention wurde über fünf Jahre erarbeitet und betrifft etwa 650 Mio. Menschen. Kein anderes UN-Übereinkommen bislang wurde so schnell von so vielen Staaten ratifiziert und mit Vertretungen der Betroffenen erarbeitet (UN-Behindertenrechtskonvention o. J.).

Artikel 16 Absatz 1 der UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet die Konventionsstaaten, alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, um Menschen mit Behinderungen vor jeder Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch, einschließlich ihrer geschlechtsspezifischen Aspekte, zu schützen. Zu den Maßnahmen werden unter anderem Gesetzgebung, Verwaltung, Sozial- und Bildungsmaßnahmen gezählt.

Artikel 16 Absatz 2 der UN-Behindertenrechtskonvention konkretisiert geeignete Maßnahmen. Die Konventionsstaaten sollen geeignete Formen von Hilfe und Unterstützung für Menschen mit Behinderungen, ihre Familien und Betreuungspersonen gewährleisten. Dies schließt auch die Bereitstellung von Information und Aufklärung darüber ein, wie Fälle von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch verhindert, erkannt und angezeigt werden können. Die Formen von Hilfe und Unterstützung sollen das Geschlecht und das Alter berücksichtigen. Ebenfalls sollen Schutzdienste das Alter, das Geschlecht und die Behinderung der betroffenen Personen berücksichtigen.

Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention)

Die Istanbul Konvention ist ein völkerrechtlicher Vertrag. Er schafft verbindliche Rechtsnormen gegen Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt. Deutschland hat am 12. Oktober 2017 den Ratifikationsprozess dieser sogenannten Istanbul-Konvention abgeschlossen. Anfang Februar 2018 ist das rechtlich bindende Menschenrechts-Instrument in Deutschland in Kraft getreten. Der Text umfasst alle Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen – körperliche, seelische und sexuelle Gewalt –, aber auch Stalking, Genitalverstümmelung und Zwangsverheiratung (Council of Europe 2011). Die Istanbul Konvention fordert die diskriminierungsfreie Anwendung auf alle Frauen (vgl. ebd.: Kap I, Art. 4, Abs. 3) und betont die Bedeutung präventiver Maßnahmen (vgl. ebd.: Kap. III, Art. 12, Abs. 2).

Bundesrecht

AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Ziel des AGG ist, „[...] Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG § 1).

Die Regelungen des AGG gelten auch zum Schutz arbeitnehmerähnlicher Personen (SGB IX, § 221 Abs. 1) im Arbeitsbereich von WfbM (vgl. Zinsmeister 2010, S. 24 – 25). Laut § 7, Abs. 1 dürfen Beschäftigte nicht aufgrund eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden. Dies umfasst auch vorbeugende Maßnahmen (vgl. AGG, § 12, Abs. 1).

Das AGG und dessen Folgen sind im Betrieb bekanntzumachen (vgl. AGG, § 12 Abs. 5). Das bedeutet, dass Arbeitnehmende sowohl zu den eigenen Rechten als auch zur Unzulässigkeit von Benachteiligungen anderer klare Weisungen benötigen (vgl. Ladenburger & Lörsch 2017, S. 58). Dies wiederum bedeutet im Fall von Menschen mit kognitiven Einschränkungen, dass beispielsweise Aushänge nicht ausreichen. Dementsprechend sollten in Werkstätten entsprechende Schulungen zur Sensibilisierung von Menschen mit Behinderung, z. B. im Hinblick auf sexualisierter Gewalt durchgeführt werden. Hierbei ist darauf zu achten, dass diese Schulungen in einfacher Sprache und verständlicher Art und Weise stattfinden (vgl. ebd., S. 58).

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Das ArbSchG „[...] dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern“ (ArbSchG § 1, Abs. 1). Beschäftigte im Sinne des ArbSchG sind entsprechend § 2, Abs. 2, Nr. 7 auch „[...] die in Werkstätten für Behinderte Beschäftigten“ (ebd. § 2, Abs. 2, Nr. 7).

Als Maßnahmen des Arbeitsschutzes definiert das Gesetz Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren (vgl. ebd. § 2, Abs. 1). Der Arbeitgeber hat die Arbeit so zu gestalten, „[...] dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden [...] wird“ (ArbSchG § 4, Abs. 1). Worin diese Gefährdungen bestehen klärt § 5, Abs. 3, Nr. 1–6. Die hier in Betracht kommende Gefährdung ist die sog. psychische Belastung, die auch eine emotionale Inanspruchnahme durch Bedrohungen wie etwa Gewalt durch andere Personen anerkennt (vgl. VBG 2015, S. 17).

Werkstätten-Verordnung (WVO)

§ 14 WVO sagt zu Mitbestimmung, Mitwirkung und Frauenbeauftragten in WfbM: „Die Werkstatt hat den Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 13 Absatz 1 Satz 1 eine angemessene Mitbestimmung und Mitwirkung durch Werkstattträte sowie den Frauenbeauftragten eine angemessene Interessenvertretung zu ermöglichen.“

Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO)

Die WMVO wurde 2016 durch Artikel 22 des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) geändert. In 41 Paragrafen werden vor allem die Mitbestimmungsrechte des Werkstatttrats in den Werkstätten deutlich ausgeweitet, außerdem wird die Interessenvertretung durch Frauenbeauftragte in Werkstätten obligatorisch. Der Werkstatttrat hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Werkstattbeschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften durchgeführt werden. Im Blick sind

1. vor allem das besondere arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis zwischen den Werkstattbeschäftigten und der Werkstatt und die darauf anzuwendenden arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze,
2. die in dem besonderen arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis geltenden Mitwirkungs- und Beschwerderechte und
3. die Werkstattverträge, die einzuhalten sind.

Der Werkstatttrat soll Anregungen und Beschwerden von Werkstattbeschäftigten entgegennehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Werkstatt auf eine Erledigung hinwirken. Der Werkstatttrat soll auch die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern fördern. In § 5 der WMVO sind alle Mitwirkungsrechte und Mitbestimmungsrechte des Werkstatttrats aufgelistet.

§ 39 a Abs.1 S.1 WMVO erklärt: Die Frauenbeauftragte vertritt die Interessen der in der Werkstatt beschäftigten behinderten Frauen gegenüber der Werkstattdirektion, insbesondere in den Bereichen Gleichstellung von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familie und Beschäftigung sowie Schutz vor körperlicher, sexueller und psychischer Belästigung oder Gewalt.

Strafgesetzbuch

Mit dem Eingehen eines Werkstattvertrages übernimmt der Arbeitgeber gegenüber den Werkstattbeschäftigten die sogenannte strafrechtliche Garantenpflicht, d. h., er übernimmt die Pflicht zur Beaufsichtigung und zum Schutz der Beschäftigten im Rahmen ihrer Werkstatttätigkeit.

Erhält der Garant Kenntnis, dass Beschäftigte von (sexualisierter) Gewalt, Misshandlung oder anderen Straftaten bedroht sind, muss er alle erforderlichen Maßnahmen zur Abwendung ergreifen.

Werden Maßnahmen unterlassen, kann dies als eigener Beitrag zur Tat durch Unterlassen (vgl. StGB §§ 13, 27, 174) gewertet werden (vgl. Zinsmeister 2010, S. 23; Ladenburger & Lörsch 2017, S. 45).

Zivilrechtliche und sozialrechtliche Rechtspflichten

Neben den vertraglichen Hauptleistungspflichten, die sich aus dem Eingehen von Verträgen ergeben, bestehen vertragliche Nebenpflichten (z. B. Schutz und Fürsorge). Rechtsgüter (Leben, Gesundheit, Eigentum) der jeweiligen Vertragsparteien müssen geschützt werden. Je enger sich eine Vertragspartei der anderen anvertraut oder anvertrauen muss, desto gewichtiger sind die Schutzpflichten. Vertragliche Nebenpflichten gelten als verletzt, wenn zumutbare Maßnahmen zur Abwendung von Gefährdungen unterlassen wurden. Auch aus der Verpflichtung zur Durchführung von Maßnahmen zur Qualitätssicherung und zum Qualitätsmanagement ergeben sich Schutzpflichten zugunsten von Beschäftigten. (...)“5.6 Literaturempfehlungen