

<u>Inhaltsverzeichnis</u>	Seite
Abkürzungsverzeichnis	3
Verzeichnis der Anhänge	4
1. Leitbild des Marienstifts	5
2. Werkstatt am Kesselbrunn als Teil des Marienstifts	6
2.1 Allgemeine Informationen zur Werkstatt am Kesselbrunn	6
2.2 Tätigkeitsbereiche der Werkstatt am Kesselbrunn	7
2.2.1 Hauptgebäude	7
2.2.2 Nebengebäude	8
2.2.3 Weitere Standorte	9
2.2.4 Außenarbeitsplätze	9
3. Warum ein Gewaltschutzkonzept?	10
4. Leitziele der Konzeption	10
5. Gewalt	11
5.1 Definition von Gewalt	11
5.2 Formen von Gewalt	11
5.2.1 Personale Gewalt	11
5.2.2 Strukturelle / Institutionelle Gewalt	13
5.2.3 Materielle / Ökonomische Gewalt	14
5.3 Stufen von Gewalt	14
5.3.1 Grenzverletzung	14
5.3.2 Übergriff	15
5.3.3 Strafrechtlich relevante Gewalthandlung	16
6. Risikoanalyse	17
7. Prävention	17
7.1 Personalmanagement	18
7.1.1 Personalauswahl	18
7.1.2 Personalentwicklung	20

7.1.3 Verhaltenskodex	21
7.1.4 Strukturelle Faktoren	25
7.1.5 Räumlichkeiten	26
7.1.6 Besuchersystem	26
7.1.7 Gruppenräume	27
7.1.8 Beratungsräume	27
7.1.9 Pausenräume	27
7.2 Präventionsangebote - Stärkung und Beteiligung	28
7.2.1 Stärkung und Beteiligung von Beschäftigten	28
7.2.1.1 Frauenbeauftragte und Werkstattrat	28
7.2.1.2 Gruppensprecher	29
7.2.2 Kooperation mit Fachberatungsstellen	29
7.3 Beschwerdeverfahren	29
7.3.1 Interne Beschwerdestelle/ Konfliktmanagement	30
7.3.2 Externe Beschwerdestelle	30
8. Intervention	30
8.1 Verdachtsmomente	31
8.2 Handlungsleitfäden	31
8.3 Umgang mit Freiheitseinschränkenden Maßnahmen	32
9. Nachsorge	33
9.1 Traumaprävention	33
9.2 Umgang mit Tatpersonen	34
9.3 Umgang nach unbegründetem Verdacht	34
10. Quellen und Literatur	35
11. Epilog	37

Abkürzungsverzeichnis

AB	Arbeitsbereich
AAP	Außenarbeitsplatz
ASA	Arbeitsschutz-Ausschuss-Sitzung
BBB	Berufsbildungsbereich
BD	Begleitender Dienst
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
FAB	Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung
FB	Förderbereich
FK	Fachkraft
GALA	Garten- und Landschaftsbau
Ltg	Leitung
MAV	Mitarbeitervertretung
MSA	Marienstift Arnstadt
Psych	Psychologischer Dienst
RBZ	Recycling- und Bildungszentrum
SD	Sozialdienst
SGB	Sozialgesetzbuch
StGB	Strafgesetzbuch
u.a.	und andere(s)
u.g.	unten genannte(s)
u.ä.	und ähnliche(s)
WaK	Werkstatt am Kesselbrunn
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WL	Werkstattleitung
WVO	Werkstättenverordnung
z.B.	zum Beispiel

Im gesamten Konzept wird für die Formen weiblich, männlich und divers grundsätzlich die Mehrzahl verwendet. Damit sind alle Personen eindeutig eingeschlossen und gemeint.

Verzeichnis der Anhänge

Anhang A: Fragebogen Risikoanalyse

Anhang B: Ergebnisse Risikoanalyse

Anhang C: Datenschutz

Anhang D: Einwilligungen Fotoerlaubnis

Anhang E: Beschwerdeformular

Anhang F: Selbstverpflichtungserklärung

Anhang G: Organigramm

Anhang H: Dokumentation von Verdachtsfällen

Anhang I: Fixierungsprotokolle

Anhang J: Handlungsleitfäden

Anhang K: Hinweise für den Umgang mit Betroffenen von Gewalt

1. Leitbild des Marienstift Arnstadt

Die Arbeit des MSA geht vom christlichen Menschenbild aus.

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.

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

Die Zufriedenheit der Kunden (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 Mitarbeiter des MSA 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 Mitarbeitern.

Unsere 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. Das MSA als diakonische Einrichtung braucht die Gemeinschaft der Mitarbeiter, die aus der Quelle des Wortes Gottes leben. Dies geschieht durch gemeinsame Erlebnisse, Andachten und Gottesdienste. Auch dadurch wird das MSA 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 Mitarbeiter der Stiftung. Ein Zeichen der Fürsorge und Verantwortung für die 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.

2. Werkstatt am Kesselbrunn als Teil des MSA

2.1 Allgemeine Informationen zur Werkstatt am Kesselbrunn

Die Werkstatt am Kesselbrunn (WaK) ist als anerkannte Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) Teil des MSA unter dem Dachverband der Diakonie Mitteldeutschland. Als diakonische Einrichtung ist die WaK Lebens- und Wesensäußerung der evangelischen Kirche.

Im Rahmen der Vereinbarungen mit den zuständigen Kostenträgern und ihrer gesetzlichen Verpflichtungen stellt die WaK eine angemessene und notwendige pädagogische, therapeutische, pflegerische sowie medizinische Betreuung für die beschäftigten Menschen mit Behinderung sicher. Hierzu zählen in der WaK vorrangig Menschen mit geistiger Behinderung und körperlicher Beeinträchtigung (inklusive seh- und hörgeschädigte Menschen), psychisch kranke Menschen sowie Menschen mit Schwerst-Mehrfach-Behinderungen.

Am 12.07.1962 wurde die „Geschützte Werkstatt für angepasste Arbeit“ in der Arnstädter Lessingstraße mit zunächst 9 Rehabilitanden eröffnet. Der 03.08.1993 markiert den ersten Arbeitstag in der Werkstatt am Kesselbrunn, zunächst auf dem ehemaligen Gelände einer landwirtschaftlichen Genossenschaft am nordwestlichen Rand von Arnstadt im Ilm- Kreis. Am 29.03.1996 wurde der Werkstattneubau eingeweiht. Bearbeitet werden Aufträge für die Industrie und Privatkunden.

Als Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben gemäß §219 SGB IX umfasst die WaK den Berufsbildungsbereich (BBB), den Arbeitsbereich (AB) und den Förderbereich (FB).

Im BBB sind derzeit 3 Fachkräfte Berufsbegleiter für 19 Beschäftigte. Im Arbeitsbereich sind 19 Mitarbeiter (Fach- und Hilfskräfte) und 167 Beschäftigte tätig. Im Förderbereich betreuen 10 Fachkräfte insgesamt 24 Beschäftigte. Die Verwaltung inklusive Werkstatteleitung und den

Begleitenden Dienst umfasst 9 Fachkräfte sowie eine Beschäftigte. In der Küche sind aktuell 9 Mitarbeiter tätig.

Beschäftigte der WaK werden teilweise mit Fahrdiensten aus dem näheren und weiteren Umland zur Arbeitsstelle befördert. Bei den Fahrdiensten handelt es sich um externe Dienstleister, deren Verträge direkt mit der WaK verhandelt und abgeschlossen werden. Die Finanzierung erfolgt wie alle übrigen Leistungen der Eingliederungshilfe über den zuständigen Leistungsträger.

2.2 Tätigkeitsbereiche der Werkstatt am Kesselbrunn

Die drei Tätigkeitsbereiche der WaK (BBB, AB und FB) sind räumlich und organisatorisch voneinander abgegrenzt.

2.2.1 Hauptgebäude: Verwaltung, Küche, Reinigung, Holz, Montage

Im Hauptgebäude der WaK sind neben dem Verwaltungstrakt, welcher die Buchhaltung, den Begleitenden Dienst (BD) und die Werkstattleitung (WL) umfasst, der Holzbereich, die Montage, die Küche sowie die Reinigung ansässig.

Der **Holzbereich** bearbeitet unterschiedlichste Aufträge für Industrie, Handwerk und Privatkunden. Die Beschäftigten realisieren große Stückzahlen in der Produktion von Leisten und Rahmen ebenso wie qualitativ hochwertige Aufarbeitungen von Stilmöbeln, Neuanfertigungen von Möbeln aller Art unter Anleitung sowie die Anfertigung von Flechtarbeiten.

Im Bereich **Montage** werden schwerpunktmäßig einfachere Verpackungs- und Montagearbeiten durchgeführt. Dazu zählen u.a. das Vorbereiten von Kleinteilen und Zubehörartikeln, Konfektionieren von Verpackungseinheiten, Palettieren der fertigen Verpackungen, Teilezuschnitt sowie De- und Montage von Scharnieren u. ä. Die regelmäßige Förderung geeigneter Beschäftigter des FB in der Montageabteilung im Rahmen der Übergangsguppe verbindet beide Tätigkeitsfelder und ermöglicht die Heranführung an den Arbeitsbereich bzw. den Übergang dorthin.

Unter Anleitung einer Fachkraft übernehmen die Beschäftigten aus dem Bereich der **Reinigung** das Putzen der gemeinschaftlich genutzten Flächen inklusive Sanitäranlagen in allen Gebäuden der WaK am Hauptstandort.

Im Bereich der **Küche** wird aktuell eine Beschäftigte eingesetzt.

2.2.2 Nebengebäude: BBB, Metall, Recycling, Landschaftspflege, Förderbereich

Auf dem Altgelände der WaK (RBZ) befinden sich der BBB, der Recyclingbereich (Wertstoffhof) und der Aufenthaltsraum der Landschaftspflege. Außerdem verfügt die Werkstatt über eine Metallhalle und einen separaten Bau für den FB. Die verschiedenen großen Scheunen dienen als Lager. Im ehemaligen FB befindet sich weiterhin eine Lehrwerkstatt des BBB, ein Werkraum für Kreativarbeiten im Rahmen der Begleitenden Maßnahmen und die Wäscherei des Reinigungsbereiches.

Im **Berufsbildungsbereich** bietet die WaK im Anschluss an das Eingangsverfahren und nach Zustimmung des zuständigen Rehabilitationsträgers, eine, an der beruflichen Ausbildung orientierte, berufs- und arbeitsbezogene Bildung an. Ziel ist es, die Teilnehmer zu befähigen, nach Abschluss der berufsbildenden Maßnahmen ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Sinne des §219 Abs. 2 SGB IX erbringen zu können.

Der Bereich **Recycling inklusive Wertstoffhof** ist die Annahmestelle für Elektro- und Elektronikschrott und zertifizierte Erstbehandlungsanlage im Ilm-Kreis. Der Landkreis ist seit 1995 steter Partner und Financier der Arbeit auf dem Wertstoffhof. Beschäftigte nehmen Schrott und Altgeräte von Privatpersonen/ Kleinunternehmen des Landkreises an, zerlegen Maschinen sowie andere Gerätschaften fachgerecht und sortieren die Materialien, die vom Entsorgungsfachbetrieb zur weiteren Verwertung abgeholt werden.

In der **Landschaftspflege** gehören vorwiegend Unternehmen mit ihren Grünflächen und vereinzelt Privatpersonen zu den Auftraggebern. Hier werden vor allem die Rasenpflege, Heckenschnitt, Pflanzarbeiten, Gehölzflächenpflege, Häckselarbeiten, Reinigungsarbeiten und Forstarbeiten übernommen. Durch den Einsatz vielseitiger Technik werden in diesem Bereich überwiegend selbstständige Beschäftigte eingesetzt.

Im **Metallbereich** werden sehr industrienähe Tätigkeiten in Anlehnung an den allgemeinen Arbeitsmarkt durchgeführt. Schwerpunkt liegt in der Drahtverarbeitung mit gezogenem Stahldraht von der Rohware bis zum verkaufsfähigen Endprodukt. Die Verarbeitung erfolgt auf mechanischen und CNC-gesteuerten Drahtbiegeautomaten, Drahtschneidemaschinen und pneumatischen Pressen. Die Weiterverarbeitung geschieht u.a. mittels Schweißmaschinen. Durch die Komplexität der Arbeiten wird in diesem Bereich vor allem selbstständiges Arbeiten

mit höherem Anforderungsniveau gefördert. So können z.B. auch Schweiß- und Staplerkurse absolviert werden.

Der **Förderbereich** bietet eine Tagestruktur und führt arbeitsanbahnende Maßnahmen für Menschen mit Schwerst-Mehrfach-Behinderungen durch, welche die Kriterien für eine Aufnahme in den Berufsbildungs- bzw. Arbeitsbereich nicht oder noch nicht erfüllen. Die Betreuungsarbeit erfolgt mit dem Ziel, auf eine Eingliederung in das Arbeitsleben in der WfbM vorzubereiten und durch gezielte Förderung praktische Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erhalten sowie zu erweitern. Auffällige Verhaltensweisen der Einzelnen sollen abgebaut sowie die Selbständigkeit, Persönlichkeitsentwicklung und Gemeinschaftsfähigkeit gefördert werden, um eine Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft zu ermöglichen.

2.2.3 Weitere Standorte: Mühlburg und Tierpark

In Partnerschaft mit der Gemeinde Drei Gleichen übernimmt die WaK die saisonale Betreuung der **Mühlburg**. Dies umfasst den Einlass, Besucherführungen, das Betreiben eines Imbisses, die Pflege der Grünanlagen, Reinigung, Organisation von Veranstaltungen auf der Burg sowie die wechselnden Ausstellungen im Kellergewölbe.

In Zusammenarbeit mit der Stadt Arnstadt wird durch eine Außenarbeitsgruppe der **Tierpark** „Fasanerie“ betreut. Die Beschäftigten versorgen zum Teil selbstständig die Tiere, reinigen Wege sowie Gehege und arbeiten an Kasse und Kiosk.

Durch eine kontinuierliche Anleitung wird den Beschäftigten von Beginn an selbstständiges Arbeiten vermittelt.

2.2.4 Außenarbeitsplätze

Unsere Bestrebung Inklusion zu verwirklichen, wird besonders in den Arbeitsbereichen Recycling, Landschaftspflege, Tierpark und Mühlburg sichtbar. Um eine weitere Möglichkeit zu schaffen, Beschäftigte langfristig auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt einzugliedern, arbeitet die WaK mit verschiedenen Firmen der Region zusammen. Hier bekommen Beschäftigte unmittelbar die Chance, sich auf dem Arbeitsmarkt auszuprobieren und ihre persönliche Eignung sowie Interesse für den jeweiligen Arbeitsplatz zu testen. Die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis kann mit dem Budget für Arbeit nach Maßgabe der potentiellen Arbeitsgeber erfolgen. Derzeit verrichten unsere Beschäftigten in

verschiedenen Firmen Reinigungs-, Hausmeister-, Transfer-, Empfangs-, Büro- und maschinelle Tätigkeiten ebenso wie Arbeiten in der Gelände- und Grünpflege, im Hoch- und Tiefbau sowie beim Essentransport. Die Begleitung und Förderung der Einzelarbeitsplätze in den Partner-Firmen übernimmt unser Jobcoach, der auch als Bindeglied fungiert.

3. Warum ein Gewaltschutzkonzept?

Ein Gewaltschutzkonzept beschreibt die Grundlagen und Verfahren, wie eine Organisation den Schutz ihrer Beschäftigten und Mitarbeiter vor Gewalt und übergriffigem Verhalten gewährleistet bzw. adäquat auf gewaltbezogene Vorkommnisse reagiert. Die Umsetzung von Gewaltschutzkonzepten ist Teil eines umfangreichen Qualitätsprozesses, bei dem Entscheidungen getroffen, Verantwortungen benannt und alle Betroffenen beteiligt werden. Das Konzept soll die Mitarbeiter im Umgang mit Gewalt sensibilisieren und befähigen, Maßnahmen zur Vorbeugung und Verhinderung von Gewalt einzuleiten. Darüber hinaus sollen die Mitarbeiter Handlungsempfehlungen und konkrete Verfahrensschritte für den Umgang mit Gewalt oder bei einem Verdacht auf Gewalt an die Hand bekommen, um Verunsicherungen und unüberlegtem Handeln entgegenzuwirken. Durch festgelegte Verfahrensschritte soll sichergestellt werden, dass Gewaltsituationen schnellstmöglich beendet werden und die Betroffenen professionelle Unterstützung erhalten.

Im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses sollen die getroffenen Maßnahmen und Instrumente systematisch auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und ggf. überarbeitet werden.

4. Leitziele der Konzeption

Hauptziel der vorliegenden Konzeption ist es, alle in der WaK tätigen Personen, auf die Wichtigkeit des Themas aufmerksam zu machen und ein gemeinsames Leitbild zu entwickeln, wie wir bei der Arbeit miteinander umgehen wollen. Klare Regelungen von Abläufen und Zuständigkeiten im Zusammenhang mit Gewalt sollen für Mitarbeiter und Beschäftigte Handlungssicherheit schaffen. Mittels konkreter Handlungsanweisungen sollen sie im gewaltfreiem Miteinander gestärkt und für zwischenmenschliche Verantwortung sensibilisiert werden.

5. Gewalt

5.1 Definition von Gewalt

Gewalt in zwischenmenschlichen Beziehungen ist seit Anbeginn der Menschheit ein hochbrisantes Thema. Laut Deutschem Duden ist Gewalt als die „Macht, Befugnis, das Recht und die Mittel definiert, über jemanden, oder etwas zu bestimmen, zu herrschen.“ Es beschreibt weiterhin ein „unrechtmäßiges Vorgehen, wodurch jemand zu etwas gezwungen wird“ und kann sich in Form von angewandeter „physischer oder psychischer Kraft zeigen, durch die etwas erreicht werden soll“.

Gewalt kann viele verschiedene Formen annehmen und individuell verschieden empfunden werden. Sie ist vor allem dort wahrscheinlich, wo viele Menschen zusammenarbeiten und große Verhaltensunsicherheiten sowie Unklarheiten bestehen. Um Gewaltereignisse gar nicht erst entstehen zu lassen aber auch, um bei einer tatsächlich stattgefundenen Gewalttat eine entsprechende Einordnung vornehmen und auf das Ereignis angemessen und fachgerecht reagieren zu können, werden im Folgenden Formen und Stufen von Gewalt beschrieben und bestmöglich voneinander abgegrenzt.

5.2 Formen von Gewalt

Die Wissenschaft unterscheidet zwischen personaler Gewalt, die direkt von Menschen ausgeübt wird, und struktureller Gewalt, die von den gesellschaftlichen Bedingungen, unter denen Menschen leben, ausgeht.

5.2.1 Personale Gewalt

Personale Gewalt geht von Tätern aus und äußert sich in Form von physischer (körperlicher) oder psychischer (seelischer) Gewalt. Sexualisierte Gewalt stellt eine Sonderform der personalen Gewalt dar, die sowohl physische als auch psychische Aspekte umfasst.

Physische Gewalt

Physische Gewalt bezieht sich auf den Körper des Opfers und umfasst alle Formen von Misshandlungen. Beispiele für Formen physischer Gewalt sind:

- Körperliche Berührungen, die von den Opfern als unangenehm bzw. schmerzhaft empfunden werden

- Kneifen, Schütteln, Schlagen, Stoßen, Treten, Boxen
- Gewaltsames Wegnehmen von Gegenständen
- Mit Gegenständen werfen
- Freiheitsentziehende Maßnahmen
- Attacken mit Waffen usw. bis hin zum Mordversuch oder Mord.

Körperliche Gewalt hinterlässt stets Schäden an der Seele und bedeutet immer auch mehr als nur eine Grenzverletzung.

Psychische Gewalt

Psychische Gewalt ist eine Form von Gewalt, die ohne Schläge auskommt. Wer psychische Gewalt ausübt, will das Opfer demütigen, verängstigen und Macht über den Menschen gewinnen. Beispiele psychischer Gewalt sind:

- Anschreien, Beschimpfen, Beschuldigen, Diskriminieren
- Abwertende Formen der Ansprache
- Herablassender oder kommandierender Tonfall (Erniedrigung)
- Verletzende Formulierungen (Beleidigung)
- Erteilen von Befehlen, die in die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen eingreifen
- Drohen auch in Haltung/ Gesten
- Belästigung durch ständige Anrufe, Drohbriefe, Bspitzelung und Verfolgung am Arbeitsplatz und zu Hause
- Manipulativer Umgang mit Nähe und Distanz
- Erzeugen von Schuldgefühlen
- Vernachlässigung (wird auch als Form von physischer Gewalt definiert)
- Instrumentalisierung
- Verleumdungen, Ignoranz oder Rufmord und bewusste Falschaussagen über eine Person.

Seelische, auf emotionaler Ebene ausgeübte, Gewalt ist schwerer zu identifizieren als körperliche Misshandlungen. Sie kann unbewusst, z.B. aufgrund von Unkenntnis über vorhandene Ängste, oder aus Mangel an Feingefühl ausgeübt werden. Auch aus diesem Grund ist psychische Gewalt eine der am häufigsten auftretenden Grenzverletzungen. Sie ist sehr oft auch für unmittelbar Beteiligte nur schwer zu erkennen und bleibt deshalb oft unentdeckt.

Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt umfasst alle sexuellen Handlungen, die einer Person aufgedrängt oder aufgezwungen werden und richtet sich immer gegen das Grundrecht auf sexuelle Selbstbestimmung. Auch aufdringliche Blicke und/ oder Bemerkungen gehören dazu.

Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt sind im Strafgesetzbuch unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ (StGB §§ 174- 184) zusammengefasst. Unterschieden wird zwischen sexueller Gewalt, sexuellem Missbrauch sowie dem Verbot von Pornografie, welche sexuelle Gewalt oder Missbrauch fördert.

5.2.2 Strukturelle/ Institutionelle Gewalt

Strukturelle/institutionelle Gewalt geht nicht von einzelnen Tätern aus, sondern umfasst gesellschaftliche, wirtschaftliche oder kulturelle Strukturen und Bedingungen, die Einzelpersonen oder bestimmte Personengruppen benachteiligen und daran hindern, sich in ihrem gesellschaftlichen Umfeld zu entwickeln.

Sie äußert sich in ungleichen Machtverhältnissen und folglich ungleichen Lebenschancen von zum Beispiel Frauen und Männern, jungen und alten Menschen, Menschen mit Behinderung oder Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund. Dazu zählen alle Formen von Diskriminierung, wie die ungleiche Verteilung von Einkommen und Ressourcen, Bildungschancen, aber auch die Missachtung von Persönlichkeitsrechten oder mangelnde Mitbestimmungsmöglichkeiten.

Beispiele für strukturelle/institutionelle Gewalt in einer WfbM können sein:

- Fachlich unqualifiziertes oder nicht ausreichend qualifiziertes Personal
- Finanzielle oder personelle Einsparungen
- Unnötige Bürokratisierung von Abläufen
- Unzureichende Ausstattung
- Nichtwahrung von Intimsphäre
- Abhängigkeit der Menschen mit Behinderung von ihrer FAB
- Unkenntnis der Menschen mit Behinderung über Handlungsmöglichkeiten und Präventionsangeboten.

5.2.3 Materielle / Ökonomische Gewalt

Materielle Gewalt ist häufig eng an strukturelle Gewalt gekoppelt. Besonders alte, pflegebedürftige und Menschen mit Behinderung sind davon betroffen. Sie verfügen zum Teil selbst über kein, oder wenig eigenes Einkommen bzw. haben aufgrund einer gesetzlichen Betreuung keinen freien Zugang dazu. Wird ihnen Geld/ Eigentum entwendet, vorenthalten oder werden sie teilweise sogar dazu gedrängt, dieses anderen „freiwillig“ zu überlassen, wird von materieller Gewalt gesprochen. Oft fehlt den vormals genannten Personengruppen auch das Wissen, wie sie sich in derartigen Situationen zur Wehr setzen oder ihnen zustehende Leistungen selbst beantragen können.

5.3 Stufen von Gewalt

Die Einschätzung, ob es sich bei einer Situation um eine Grenzverletzung, eine Gewalthandlung, im Sinne eines Übergriffs oder gar strafrechtlich relevantes Verhalten handelt, ist oft eine Herausforderung für die beteiligten Personen. Folgende Abgrenzung der Begrifflichkeiten inklusive verschiedener Beispiele gibt es:

5.3.1 Grenzverletzung

Grenzverletzung ist eine bewusste oder unbewusste Überschreitung der persönlichen Grenzen einer Person. Überforderung, geringe fachliche Qualifizierung und/ oder Taktlosigkeit können Ursachen sein.

Beispiele für Grenzverletzung sind:

- Missachten angemessener körperlicher Distanz
- „Spaßgerangel“, welches zu unbeabsichtigten Verletzungen führt
- Missachten eines respektvollen Umgangstons z.B. Befehlston, abwertende Bemerkungen
- Unerlaubtes Veröffentlichen von Bildmaterialien
- Missachten sex. Normen und/ oder Schamgefühlen
- Missachten von Grenzen der eigenen professionellen Rolle z.B. Austausch über eigene sex. Ansichten, zärtliche Umgangsweisen, Vergeben von Kosenamen, sexualisiertes Verhalten von Beschäftigten zulassen
- Missachten körperlicher Grenzen (z.B. in der Pflege oder bei Hilfestellungen)

- Missachten von Belastbarkeit
- Unangebrachte Sanktionen
- Bei beobachteten Grenzverletzungen nicht reagieren.

Im täglichen Umgang kann es immer wieder zu grenzverletzendem Verhalten kommen. Umso wichtiger ist es deshalb, sich dessen bewusst zu sein und das eigene Verhalten regelmäßig zu reflektieren. Ein respektvoller Umgang sowie die Absicht, dieses Verhalten in Zukunft nicht zu wiederholen, sind deshalb entscheidend.

5.3.2 Übergriff

Im Gegensatz zur Grenzverletzung ist ein Übergriff vermeidbar. Auch wenn das übergriffige Verhalten nicht geplant ist, setzt sich die handelnde Person bewusst über Regeln hinweg. Übergriffe können psychisch, physisch, sexuell, mit und ohne Körperkontakt, stattfinden. Allgemeines Merkmal von Übergriffen ist die regelmäßige und bewusste grenzverletzende Handlung. Der Täter missachtet Widerstand. Kritik an grenzverletzendem Verhalten wird nicht ernst genommen und abgewertet. Beispiele für psychische Übergriffe:

- Unerlaubtes Veröffentlichen von Bildern
- Beschäftigte werden mit Privatproblemen belastet
- Verbale Gewalt
- Ignoranz
- Unverhältnismäßige Sanktionen
- Bloßstellen
- Einschüchtern und Verunsichern
- Intrigen säen oder Gerüchte verbreiten
- Erpressung.

Beispiele für sexuelle Übergriffe ohne Körperkontakt:

- Abwertende anzügliche Bemerkungen und Gesten
- Wiederholte Flirtversuche
- Voyeurismus
- Zeigen von pornographischen Inhalten
- Sexuell aufreizende Kleidung.

Beispiele für sexuelle Übergriffe (mit Körperkontakt):

- Missachten einer fachlich angemessenen körperlichen Distanz
- Gezielte, angeblich zufällige Berührungen der Genitalien
- Beschäftigten die Kleidung herunterziehen.

Beispiele für körperliche Übergriffe:

- Raufereien, bei denen die Grenzen anderer verletzt werden, die ängstigen und/ oder Verletzungen auftreten.

Beispiele für materielle Eingriffe:

- Diebstahl
- Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen, um jemanden für sich arbeiten zu lassen
- Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen, um sich von anderen bedienen oder beschenken zu lassen.

Beispiele für Vernachlässigung:

- Fürsorge und Förderung vernachlässigen oder verweigern
- Therapeutische, pädagogische und/ oder medizinische Hilfe vernachlässigen oder verweigern.

5.3.3 Strafrechtlich relevante Gewalthandlung

Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen werden laut StGB in vorsätzlich und fahrlässiges Handeln unterschieden. Wer vorsätzlich verübte Straftaten begeht, macht sich grundsätzlich immer strafbar.

Beispiele für vorsätzlich verübte Straftaten:

- Beleidigung gem. §185 StGB
- Verbreitung pornographischer Schriften gem. §184 StGB
- Körperverletzung gem. §223 StGB
- Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung gem. §177 StGB.

6. Risikoanalyse

Voraussetzung zur Erstellung eines Gewaltschutzkonzeptes, welches auf eine konkrete Einrichtung zugeschnitten ist, bildet eine umfangreiche Risikoanalyse. Sie bezieht jegliche Bereiche eines Unternehmens und alle in ihr tätigen Personengruppen mit ein. Auf diese Weise können bereits bestehende Schutzfaktoren identifiziert und darauf aufbauend weiterfolgende Gewaltschutzstrategien entwickelt werden. Die Beteiligung aller sensibilisiert für das Thema Gewalt und fördert bei den Mitarbeitern die Akzeptanz, gemeinsam entwickelte Maßnahmen umzusetzen. Sie kann daher gleichzeitig auch als Präventionsmaßnahme betrachtet werden.

Für die aktuelle Risikoanalyse der WaK wurden zufällig ausgewählte Mitarbeiter aus allen Bereichen der WaK interviewt. Folgende Handlungsfelder wurden im Rahmen der Befragung auf mögliche Gefahrenpotenziale untersucht:

- Unternehmenskultur (Leitbild, Hierarchien, Führungsstil, Kommunikation, Qualitäts-, Krisen- und Beschwerdemanagement)
- Personal (Auswahl, Einstellung, Qualifizierung, Fortbildung)
- Betreuungsverhältnisse (Nähe-Distanz, Räumliche Situation)
- Zielgruppe (Vulnerabilität)

Der Fragebogen, welcher zur Risikoanalyse verwendet wurde, befindet sich in Anhang A. Der Fragenkatalog beruht auf den „Messkriterien zur Risikoanalyse“ von Sascha Omidy und wurde durch individuelle, die WaK betreffende, Fragen erweitert.

Die Ergebnisse der erfolgten Risikoanalyse (Anhang B) dienen der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes und sollen in Teilen aus diesem Grund regelmäßig neu erhoben werden. Ziel ist es außerdem, perspektivisch auch unter den Beschäftigten eine an die Zielgruppe angepasste Risikoanalyse durchzuführen.

7. Prävention

Die dargelegte weite Auslegung des Gewaltbegriffs und die Komplexität zwischenmenschlicher Beziehungen und Interaktionen machen deutlich, dass es in jeder Institution gewalttätige und grenzverletzende Übergriffe geben kann. Dies kann bewusst oder

unbewusst geschehen. Gewalt lässt sich nicht vollständig verhindern, aber durch konsequente Prävention verringern.

Mit dem vorliegenden Gewaltschutzkonzept sollen Beschäftigte und Mitarbeiter der WaK vor Gewalt im Arbeitskontext geschützt werden. Um Schutz zu gewährleisten, werden unterschiedliche Ebenen betrachtet, die bei der Entstehung von gewaltsamen Vorfällen eine Rolle spielen können. Besonders hervorzuheben ist die institutionelle Ebene. Im Folgenden wird dargestellt, was die Institution WaK tut, um Grenzverletzungen und Übergriffe zu vermeiden.

7.1 Personalmanagement

7.1.1 Personalauswahl

Die Auswahl und Einstellung von Personal wird grundsätzlich durch ein ausführliches Bewerbungsgespräch durch die Werkstattdirektion, den Werkstattrat und die Personalabteilung sichergestellt. Die Unternehmensphilosophie und Organisationskultur findet man veröffentlicht auf der Homepage des MSA. Im Rahmen des persönlichen Erstkontakts erfolgt ein Hinweis auf unsere Handlungsleitlinien und das Schutzkonzept. Zudem werden in den Bewerbungsgesprächen Beispiele aus Alltagssituationen oder fiktive schwierige Beispiele beschrieben, damit das Gespräch genutzt wird, um die Eignung der Kandidaten zu prüfen. Für die pädagogische Arbeit in den Arbeitsgruppen wird eine Fachqualifikation gem. WVO benötigt. Unter anderem achten wir auf ein respektvolles, wertschätzendes Verhalten sowie auf die Wahrnehmung der eigenen Persönlichkeit. Unsere Handlungsleitlinien werden bei den Erstgesprächen und/oder Hospitationstagen mit allen neuen Mitarbeitern besprochen.

Spätestens beim Einführungsgespräch werden folgende Themen besprochen:

- Informationen zum Verhaltenskodex
- das Schutzkonzept ausgehändigt, um die Offenheit für die Problematiken, Grenzverletzungen und Gewaltschutz anzusprechen
- das interne und externe Beschwerdemanagement
- beobachtete Grenzverletzungen sind zu melden

- alle Mitarbeiter sollen Fragen und Wahrnehmungen zu Gewalt und sexuellem Missbrauch offen bei Teambesprechungen, Dienstberatungen bzw. gegenüber der Leitung thematisieren können
- bei auffälligem Verhalten von Kollegen ist eine Thematisierung im Team anzustreben. Ggf. ist die Leitung oder die MAV einzubeziehen.

Erweitertes Führungszeugnis: Die Personalauswahl erfolgt auf Grundlage der Werkstättenverordnung (WVO) §§ 9 und 10. Das Erweiterte Führungszeugnis gem. §72a SGB VIII wird unabhängig vom Tätigkeitsfeld von allen Mitarbeitern der Werkstatt abgefordert und gehört zu den grundlegenden Einstellungsbedingungen. Gem. § 75 (2) SGB XII dürfen wir nur solche Personen [...], die [...] Kontakt mit Leistungsberechtigten haben, mit Aufgaben betrauen, die nicht rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des StGB verurteilt worden sind. Die [...] WaK lässt sich von Fach- und anderem Betreuungspersonal, die in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit Leistungsberechtigten haben, vor deren Einstellung [...] und während der Beschäftigungsdauer in regelmäßigen Abständen ein Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen. Nach Ablauf von fünf Jahren werden alle Mitarbeiter aufgefordert, erneut ein aktuelles Führungszeugnis einzureichen. Weiterführende Dienstleister wie Fahrdienste wurden über diese ebenfalls Regelung informiert.

Selbstverpflichtungserklärung: Alle Mitarbeiter müssen sich grundsätzlich verpflichten, das Gewaltschutzkonzept umzusetzen und sich entsprechend des Kodexes zu verhalten (Anhang F).

Datenschutz: Bei der Neueinstellung von Mitarbeitern werden die zentralen Richtlinien des Datenschutzes erklärt. Der Schutz personenbezogener Daten aller Beschäftigten und Mitarbeiter hat in der WaK einen hohen Stellenwert. Besonders neue Mitarbeiter werden sensibilisiert, dass personenbezogene Daten nicht unbefugt weiterverarbeitet werden dürfen (Anhang C). Beschäftigte, die Zugriff auf personenbezogene Daten haben, sind in diesen Passus miteinzubeziehen. Außerdem werden intime oder private Angelegenheiten eines Beschäftigten nicht vor anderen Beschäftigten besprochen, es sei denn, es ist explizit so gewünscht. Mögliche nichterteilte Fotoerlaubnisse sind zu berücksichtigen (Anhang D). Bei

besonderen Anlässen ist die Fotoerlaubnis neu zu bewerten. Es finden jährlich verpflichtende Datenschutzunterweisungen statt.

Dienstanweisungen: Sie dienen den Mitarbeitern als konkrete Leitlinien ihrer täglichen Arbeit und sichern die Umsetzung des Schutzkonzeptes. Dienstanweisungen sind konkret und leicht verständlich zu formulieren. Die Mitarbeiter sind über deren Verbindlichkeit (arbeitsrechtliche Konsequenzen) aufzuklären. Interne Regelungen werden von der Leitung fallbezogen unter Beteiligung der Mitarbeiter/ Werkstattrat/ Beschäftigten kontinuierlich weiterentwickelt. Sie sind fallbezogen auf dem „WAK ARBEITSORDNER- Arbeitsanweisungen“ (Server) zugänglich.

7.1.2 Personalentwicklung

Einarbeitung: Die Einarbeitung wird durch die entsprechenden Fachkräfte und der Leitung gewährleistet. In der Anfangsphase wird eine klare Ansprechperson für Rücksprache und Unterstützung zur Verfügung gestellt. Besonders sensibel wird auf die Pflegesituation geachtet. Ein Teil der Einarbeitung ist das Gespräch über das vorhandene Schutzkonzept und den Verhaltenskodex. Diese Aufgabe übernimmt das Präventionsteam und/ oder der BD.

Fortbildung: Fortbildungen stellen sicher, dass die Mitarbeiter für wichtige Themen sensibilisiert sind. Sie werden regelmäßig für alle Arbeitsbereiche angeboten. Mitarbeiter sollen für die Teilnahme motiviert und gefördert werden. Nach Einstellung kann jeder Arbeitnehmer regelmäßig an Weiterbildungen u.a. zu den Themenkomplexen Gewalt sowie Nähe–Distanz teilnehmen. Über eine jährlich verpflichtende Veranstaltung zu diesen Themen wird aktuell gesprochen. Außerdem legen wir großen Wert auf Fortbildungen, Schulungen oder Einführungstage zum Kennenlernen unserer Einrichtung. Für neue Mitarbeiter wird bereits die Fortbildung „Neu in der WfbM“ angeboten. Innerhalb dieser Fortbildungs- und Einführungstage können erste Erfahrungen ausgetauscht, pädagogisch relevante Themen besprochen und neue Kollegen kennengelernt werden. Die Sonderpädagogische Zusatzqualifikation ist für Fachkräfte im BBB sowie AB verpflichtend und soll innerhalb der ersten drei Jahre nach Tätigkeitsantritt in der WaK absolviert werden. Neben den jährlichen regelmäßigen Fortbildungsangeboten werden unseren Mitarbeitern zudem Fallbesprechungen, Inhouse-Schulungen, Supervisionen und Intra-visionen angeboten. In allen Angeboten werden eigene Erfahrungen, Einstellungen und Haltungen zum Thema Gewalt reflektiert und kooperatives Arbeiten innerhalb des Teams gefördert.

7.1.3 Verhaltenskodex

In unserer täglichen Arbeit orientieren wir uns am christlichen Menschenbild, dass jeder Mensch von Gott gewollt und geliebt ist. Dabei liegen uns die Bedürfnisse der Mitarbeiter und Beschäftigten gleichermaßen am Herzen. Unsere Arbeitsatmosphäre ist geprägt durch einen wertschätzenden sowie vertrauensvollen Umgang, Kommunikation auf Augenhöhe, gegenseitige Achtung und Respekt. Wir sehen unsere Aufgabe darin, die Gemeinschaft und Zusammenarbeit von Mitarbeitern und Beschäftigten zu fördern und zu stärken. Im gegenseitigen Miteinander sind die Beschäftigten gleichberechtigte Partner.

Der Verhaltenskodex dient den Mitarbeitern als Orientierungsrahmen für einen grenzachtenden Umgang und formuliert Regelungen für Situationen, die für (sexualisierte) Gewalt leicht ausgenutzt werden könnten. Er sendet zum einen ein klares Zeichen an potentielle Täter und verdeutlicht die eigene Verantwortung zum Thema Gewalt. Der Verhaltenskodex zielt auf den Schutz vor Gewalt ab und schützt zugleich vor falschem Verdacht. Er wird von der WL unter Beteiligung der Mitarbeiter und Beschäftigten kontinuierlich weiterentwickelt. Folgende Punkte sind als Mindeststandards enthalten:

- **Kommunikation:** Während der Arbeit in unserem pädagogischen Alltag wird viel miteinander interagiert und kommuniziert. Entsprechend unserem Leitbild sollen alle Mitarbeiter und Beschäftigte respektvoll miteinander umgehen und die Würde eines jeden Menschen achten. Sie verpflichten sich, eine wertschätzende, angemessene, situationsbezogene und vor allem gewaltfreie verbale Kommunikation zu pflegen. Wer diskriminierend, respektlos oder entwürdigend mit Beschäftigten kommuniziert, verstößt gegen unser Leitbild sowie gegen unseren Verhaltenskodex. Zu einer achtsamen Kommunikation gehört auch eine angemessene Anredeform. Mitarbeiter und Beschäftigte werden zunächst gesiezt, bis eine Abklärung stattgefunden hat, wie die Anrede erfolgen soll.

In der WaK wird eine offene Kommunikation unter allen Mitarbeitern gepflegt. Sobald ein Mitarbeiter merkt, dass sich ein weiterer Mitarbeiter nicht an die Werte und Ethik unseres Verhaltenskodexes hält, ist es wichtig, dies offen zu kommunizieren und zu besprechen. Oftmals fallen Worte, beabsichtigt oder unbeabsichtigt, die andere verletzen oder sogar entwürdigen. Fehler passieren jedem Menschen im Laufe eines Arbeitstages, auch in Bezug auf die Kommunikation. Jedoch ist es notwendig, diese

Fehler offen anzusprechen und regelmäßig zu thematisieren, damit eine wertschätzende und gewaltfreie Kommunikation miteinander stattfindet.

- **Kooperation:** Um unsere Werte auch weiterhin in unserem Arbeitsalltag zu integrieren, werden neue begleitende Maßnahmen für eine respektvolle, gewaltfreie Kommunikation geplant. Im Rahmen unserer Fortbildungsplanung gehören Themen, wie Verbesserungen psychosozialer Kompetenzen, Achtung der Selbstbestimmung, Umgang mit herausforderndem Verhalten zum regelmäßigen Angebot.
- **Nähe-/Distanzverhältnis:** Alle Mitarbeiter und Beschäftigten achten auf eine transparente, sensible, zugewandte und fachlich adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz.

Zu einer professionellen Arbeitsbeziehung zwischen Beschäftigten und Mitarbeitern gehört ein ausgeglichenes, achtsames Nähe-Distanz-Verhältnis. Ein konstruktiver Umgang mit dem Thema „Nähe und Distanz“ ist jedoch nicht immer einfach und oft ein Balanceakt. Auf der einen Seite stehen Bedürfnisse, Wünsche und Emotionen der Beschäftigten. Auf der anderen Seite stehen die professionelle Rolle der Mitarbeiter und die eigene, individuelle Empfindung über ein Nähe-Distanz-Verhältnis. Ziel dabei ist es, die Bedürfnisse beider Seiten in ein Gleichgewicht zu bringen, ohne „zu nah“ oder „zu distanziert“ zu sein. Zudem soll die eigene, subjektive Grenze erkannt und akzeptiert werden. Die Fähigkeit der Mitarbeiter zur ständigen Selbstreflexion ist dabei von großer Bedeutung. Private Kontakte werden zwar seitens der WaK nicht unterbunden, wir sind uns jedoch möglicher Gefährdung/ Unterstellungen bewusst. Um den Schutz aller Mitarbeiter zu gewährleisten, ist es notwendig, dass solche Kontakte auch intern als Information weitergegeben werden. Das bedeutet, dass transparent innerhalb der WaK kommuniziert wird, wenn beispielsweise ein Mitarbeiter mit einem Beschäftigten am Wochenende zu einem Fußballspiel (o. Ä.) geht. Hier reicht es, wenn der BD darüber informiert wird.

Pflege- und Sanitärräume werden während der Pflegesituation nicht von anderen Mitarbeitern betreten. Die Pflegesituation ist für unsere Beschäftigten eine sehr private und intime Situation. Dem expliziten Wunsch nach einer gleichgeschlechtlichen Pflege wird, wenn möglich, entsprochen. Insbesondere gilt hier, aufmerksam und sensibel mit der Privatsphäre eines jeden Beschäftigten umzugehen. Neue Mitarbeiter,

die in der Pflege arbeiten, gehen zunächst nicht alleine mit den Beschäftigten in die Pflegesituation. Am Anfang ist es wichtig, dass unser neues Personal den Beschäftigten kennenlernt. Nach dieser Phase begleitet der neue Mitarbeiter, mit Zustimmung des Beschäftigten, die Pflegesituation. Danach kann die Pflege weiterhin in Begleitung und unter Aufsicht des Anleiters stattfinden. Nach der ausführlichen Einarbeitung und mit Einverständnis des Beschäftigten, kann ein neuer Mitarbeiter alleine in die Pflegesituation gehen.

- **Sexualität und Beziehungen innerhalb der WaK:** Für unsere Beschäftigten ist die WaK ein Ort, um Kontakte und Freundschaften zu knüpfen. Dazu zählt auch, dass viele Beschäftigte Beziehungen untereinander führen. Kontakte, Freundschaften und Beziehungen sind für jeden Menschen wichtig und werden seitens der WaK nicht unterbunden. Außerdem wird die freie Entfaltung der eigenen Persönlichkeit, dazu zählt auch die Sexualität, respektiert und geachtet. Kontakte, Beziehungen und auch die eigene Sexualität werden nicht untersagt. Die eigene Sexualität soll zudem auch kein Tabuthema sein und angesprochen werden dürfen. Jedoch wird die WaK weiterhin ein Arbeitsplatz mit geregelten Anwesenheitszeiten für unsere Beschäftigten bleiben. Beziehungen können innerhalb der Pausen oder außerhalb der WaK ausgelebt werden aber nicht während der Arbeitszeit. Auch wenn innerhalb der Pausen das eigene Privatleben ausgelebt werden kann, soll respektiert werden, dass die WaK nach wie vor einen Arbeitsplatz darstellt. Dazu gehört, dass weder in den Pausen noch anderweitig sexuelle Handlungen oder Intimitäten ausgetauscht werden. Wir möchten verhindern, dass Grenzverletzungen oder Übergriffe geschehen. Beispielsweise kann auch eine dritte Person, die solche Intimitäten sieht, diese als ein grenzverletzendes oder übergriffiges Verhalten empfinden. Sobald ein Mitarbeiter ein ungutes Gefühl hinsichtlich eines Paares unter Beschäftigten hat, welches nicht auf Augenhöhe kommunizieren kann, wendet er sich an den BD. Dort kann Rücksprache gehalten werden oder auch ein gemeinsames Gespräch mit den Beschäftigten stattfinden. Im Rahmen von Netzwerkarbeit werden ggf. auch andere Systeme miteinbezogen, damit eine transparente Kommunikation sichergestellt ist und die Gefährdung thematisiert wird.

- **Handynutzung und soziale Medien:** In der heutigen Zeit ist die Verwendung von privaten Mobiltelefonen und die Nutzung von Sozialen Medien relevant. Mittlerweile ist es für viele Mitarbeiter und Beschäftigte unmöglich, ohne das eigene Handy das Haus zu verlassen. Daher haben viele Mitarbeiter und Beschäftigte ihr Mobiltelefon in der WaK dabei, um auch dort zu kommunizieren. Die vermehrte Handynutzung und die Verwendung verschiedener sozialer Plattformen bringen jedoch einige Gefahren mit sich. Es können Streitereien bis hin zu „Mobbing“ im Internet oder in Sozialen Medien geschehen. Das Geschriebene oder Gesendete wird häufig auch an der Arbeit verbreitet. Durch solche Abläufe können Beschäftigte emotional verletzt sowie von anderen ausgegrenzt werden. Besonders Beschäftigte, die leichtfertig mit Privatem oder mit dem Kontakt zu fremden Menschen im Internet umgehen, sind einer größeren Gefährdung ausgesetzt. Da das Interesse an der Handynutzung und damit an den Sozialen Medien weiter steigt, planen wir ein Angebot an Präventionsmaßnahmen, um einen adäquaten Umgang zu gewährleisten. Für unsere Beschäftigten wird bereits im Unterricht des BBB ein Modul zum Thema Handynutzung und Soziale Medien angeboten. Die Teilnehmer lernen, welche Gefahren es in den Sozialen Netzwerken gibt und wie auf Kanälen wie Facebook, Instagram oder Snapchat angemessen miteinander umgegangen wird. Generell besagen die Werkstattregularien, dass Handys nur in den Pausenzeiten genutzt werden dürfen. In Pflegesituationen dürfen Handys nicht mit in die Pflegeräume genommen werden.
- **Geschenke:** Geschenke an Beschäftigte sind im Team abzusprechen und nur erlaubt, wenn sie einen pädagogisch sinnvollen und angemessenen Zusammenhang mit der jeweiligen Aufgabe haben.
- **Sprache, Wortwahl, Kleidung:**
- Alle Mitarbeiter achten auf einen wertschätzenden Umgang und achten jedes Gegenüber in seiner Individualität.
 - Im Umgang mit den Beschäftigten verpflichten sich alle Mitarbeiter, keine grenzverletzenden Kommentare oder Gesten zu machen.
 - Alle Mitarbeiter und Beschäftigte tragen dem Berufsalltag entsprechend angemessene Kleidung. Zu nicht angemessener Kleidung gehören beispielsweise transparente und/oder zu kurze Kleidung sowie tief dekolletierte Kleidung.

- **Sanktionen:** Es besteht die Verpflichtung für alle, Verstöße mitzuteilen, damit es nicht von Freundschaft/Loyalität abhängt, ob Fehlverhalten bemerkt oder gemeldet wird. Mögliche Sanktionen bei Fehlverhalten sind als solche klar zu benennen.
- **Intimsphäre:**
 - Die persönliche Schamgrenze und die Intimsphäre der Beschäftigten und Mitarbeiter sind zu achten. Jedes Verhalten, das die Intimsphäre verletzt, ist zu unterlassen.
 - Das Betreten der Sanitär- und Ruheräume ist nur aus Gründen der Aufsichtspflicht oder für Pflegemaßnahmen erlaubt und geschieht grundsätzlich nur nach Anklopfen.
- **Dienstgeber:** Um einer gewaltfreien Organisation gerecht zu werden, verpflichtet sich der Dienstgeber zu geeigneten Maßnahmen und Verfahren.

7.1.4 Strukturelle Faktoren

Um Klarheit und Transparenz der Struktur zu gewährleisten, ist das Organigramm der WaK auf dem Arbeitsordner veröffentlicht (Anhang G).

- **Präventionsteam:** In der Einrichtung sind Beauftragte für Prävention zu benennen. Diese koordinieren die Schulungsmaßnahmen zur Prävention. Sie nehmen Hinweise in Verdachtsmomenten entgegen (Anhang H), besprechen diese und protokollieren die Ergebnisse. Im Bedarfsfall werden Kontakte zu Leitung und zu externen unabhängigen Beauftragten vermittelt. Die Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung des hauseigenen Schutzkonzeptes ein. Ziel ist es, einen Gewaltpräventionsbeauftragten aus dem Team zu etablieren. Das dazugehörige Seminar qualifiziert den Mitarbeiter, einen Beitrag zur Gewaltprävention in seiner Organisation zu leisten. Innerhalb der Fortbildung wird gelernt, wie ein professioneller Umgang mit Aggressionen, Gewalt und Grenzverletzungen gestaltet wird. Absicht der Ausbildung zu einer Fachkraft für Vorbeugung und Schutz ist, dass ein geschulter Ansprechpartner in der eigenen Organisation zur Verfügung steht.
- **Mitarbeitergespräche, Teamsitzungen, Dienstberatungen:** Die Leitung legt auf allen Ebenen Wert auf regelmäßigen Austausch. Entsprechend der jeweiligen Situation kann dies in Form von Dienstberatungen oder Mitarbeitergesprächen geschehen. Es finden wöchentliche Gespräche zwischen WL, Produktionsleitung, BD und Ltg FB statt. Durch den BD werden monatliche Besprechungen in den einzelnen Arbeitsbereichen

durchgeführt, um den gegenseitigen Austausch mit den Teamkollegen zu fördern. Darüber hinaus steht es allen Mitarbeitern frei, psychologische Beratung zur persönlichen Reflexion der eigenen Rolle im Arbeitsprozess in Anspruch zu nehmen. Im MA-Jahresgespräch mit der WL erhält jeder Mitarbeiter die Gelegenheit, eigene Themen anzusprechen. Immerwährend besteht die Möglichkeit Beschwerden und Kritiken, auch anonym nach Hinweisgeberschutzgesetz, über die in der Werkstatt vorhandenen Kummerkästen zu äußern (vgl. int. Regelung 2023//11 a).

In diesen geschützten unterschiedlichen Rahmen sollen Informationen ausgetauscht, Absprachen getroffen und eigenes Verhalten reflektiert werden. Die gemeinsame Suche nach neuen Handlungsmöglichkeiten steht dabei im Mittelpunkt. In diesen Gesprächen darf es keine Tabuthemen geben, damit Grenzüberschreitungen und Gewalt offen angesprochen werden können. Es ist Aufgabe der Leitung, dass eine Kultur des Hinsehens entwickelt wird, die den Mitarbeiter nicht aus Angst und Überforderung zum Schweigen oder Wegsehen veranlasst, sondern Position beziehen und ihn verantwortungsvoll handeln lässt.

7.1.5 Räumlichkeiten

Räumliche Enge und fehlende Rückzugsorte sind ein erheblicher Risikofaktor in Bezug auf das Aufkommen von Konflikten und Gewalt. Den Beschäftigten und Mitarbeitern müssen genügend Aufenthaltsflächen zur Verfügung gestellt werden. Für Mitarbeiter können das Büros oder Beratungsräume sein, die für bestimmte Zeiten nicht für den Publikumsverkehr geöffnet sind, aber auch Pausen- und Aufenthaltsräume, die dafür offenstehen. Für Besucher sind ein entsprechender Wartebereich bzw. Gemeinschaftsflächen vorgesehen. Dazu gehören auch ausreichende Ausstattung mit Toiletten und Waschgelegenheiten.

7.1.6 Besuchersystem

Die WaK besteht aus offenen Häusern. Um den Schutz aller Beschäftigten und Mitarbeiter zu wahren, wird an einem neuen Besucher- und Auskunftssystem gearbeitet. Alle externen Personen, beispielsweise Therapeuten, Besucher, Familien haben die Pflicht, sich an der Pforte anzumelden.

7.1.7 Gruppenräume

Um den weiteren Schutz innerhalb der Räumlichkeiten der WaK zu gewährleisten, wird darauf geachtet, dass die unterschiedlichen Gruppenräume individuell an die Bedürfnisse aller angepasst werden. Die Arbeitstische und -stühle werden so angeordnet, dass jede Person genügend Platz für sich selbst hat. Es wird darauf geachtet, dass die Wege frei sind und ohne Behinderungen genutzt werden können. Personen, denen die Geräuschkulisse zu laut ist, wird die temporäre Möglichkeit gegeben, sich in den Außenbereich, den Ruheraum sowie in ruhigere Abteilungen zurückzuziehen. Alle Maßnahmen bezüglich räumlicher Veränderungen müssen mit der Leitung und dem Werksatrat abgesprochen werden. Darunter fallen insbesondere Veränderungen der Einsicht in den Gruppenraum, wenn eine Gruppe z.B. ein Fenster mit Hilfe eines Sichtschutzes abkleben oder verdecken möchte, damit Reize von außen weniger ablenken oder stören. Hinter solchen Maßnahmen muss ein klares pädagogisches Konzept stehen, das regelmäßig überprüft wird. Außerdem werden vorher ausführliche Begründungen dokumentiert, die beschreiben, warum eine solche Maßnahme eingesetzt wird.

7.1.8 Beratungsräume

Achtsamkeit in Hinblick auf Missbrauch und Gewalt setzt voraus, dass über mögliche Vorkommnisse und Verdachtsmomente ein vertrauliches Gespräch möglich ist. Dazu stehen geeignete Räume bereit. Ebenso gehört dazu, dass jeder Mitarbeiter Zugang zu einem Beratungsplatz hat, der den Schutz der Intimsphäre der Beschäftigten (Schallisolation und Sichtschutz) garantiert.

7.1.9 Pausenräume

Wichtig sind ebenfalls die Räumlichkeiten, die für die Pausensituation vorgesehen sind. Gruppen-, Speise-, Schulungsräume oder andere Räumlichkeiten werden niemals von innen abgeschlossen. Beschäftigte, denen die Geräuschkulisse innerhalb des Speisesaals zu laut ist, können sich in ihrer eigenen Abteilung aufhalten.

7.2 Präventionsangebote - Stärkung und Beteiligung

In Bezug auf Prävention von Gewalterfahrungen spielt soziale und psychologische Arbeit im Sinne von Beratung und Begleitung eine zentrale Rolle, da sie durch individuelle Zuwendung Frust und Aggressionen entgegenwirkt.

Grundlage einer professionellen Beratungsarbeit ist das Führen von Handakten, um den Beratungsprozess zu dokumentieren und jederzeit nachvollziehen zu können. Um präventiv beratend tätig zu werden, ist es wichtig, (vermutete) Spannungen und Konflikte anzusprechen, Deeskalationsmaßnahmen vorzuschlagen und zu begleiten sowie an internes und externes Fachpersonal zu vermitteln. Die Beratung sollte möglichst niederschwellig erfolgen. Dies kann im Zusammenhang mit einem Beratungsgespräch, das aus anderen Gründen als zur Gewaltprävention aufgenommen wurde, erfolgen, als auch durch das direkte Ansprechen von (vermuteten) Gewalterfahrungen.

7.2.1 Stärkung und Beteiligung von Beschäftigten

Um Angebote beschäftigtenorientiert zu konzipieren und die Qualität der Beratung, Begleitung und Betreuung kontinuierlich sicherzustellen, gibt es Möglichkeiten zur Partizipation. Beschäftigte werden dazu angeregt, ihre Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen.

7.2.1.1 Frauenbeauftragte und Werkstattrat

Die Frauenbeauftragten vertreten die Interessen der in der WaK beschäftigten Frauen und unterstützen diese bei persönlichen Problemen. Dazu zählt auch der Schutz vor körperlicher, sexueller und psychischer Belästigung oder Gewalt. Für alle Beschäftigten der WaK sind die Mitglieder des Werkstatrates verlässliche Ansprechpartner. Hier wird Mitwirkung und Mitbestimmung gelebt. Vertreter des Werkstatrates sind in alle Gremien und Besprechungsrunden involviert. Sowohl die Frauenbeauftragten als auch der Werkstattrat werden für ihre Tätigkeit von der regulären Arbeit freigestellt. Beide Gremien verfügen über Arbeitsplätze, die den Beschäftigten jederzeit zur Verfügung stehen und finanzielle Mittel für deren vorgesehene Aufgaben, die die beiden Gremien selbst verwalten. Der Werkstattrat und die Frauenbeauftragten führen gemeinsam vierteljährliche Werkstattrunden durch, um die Beschäftigten in ihrem Arbeitsumfeld zu möglichen Herausforderungen in der täglichen Arbeit

und Verbesserungsvorschlägen zu befragen. Halbjährlich werden durch die beiden Gremien Betriebsversammlungen für alle Beschäftigten der WaK durchgeführt, um über wichtige Themen zu informieren. Als Unterstützung steht den Beschäftigtenvertretungen eine selbst gewählte Vertrauensperson zur Seite. Alle Themen der Beschäftigten werden in Rücksprache mit der Vertrauensperson bearbeitet und selbst geklärt, oder an die betreffenden Stellen zur Klärung weitergeleitet. Nach Klärung erfolgt eine zeitnahe Rückmeldung an die Beschäftigten. Monatliche Gespräche mit der WL werden genutzt, um sich über aktuelle Themen der Beschäftigten und der WaK auszutauschen.

7.2.1.2 Gruppensprecher

Sowohl in den Gruppen des BBB als auch in den einzelnen Gruppen des AB soll jeweils ein Gruppensprecher gewählt werden. Diese Person sammelt Anliegen, welche den Arbeitsalltag betreffen. Die benannten Anliegen werden im Anschluss gebündelt an das Präventionsteam oder an eine Vertrauensperson der eigenen Wahl übergeben, wo sie besprochen und fortführend weiterbearbeitet werden.

7.2.2 Kooperation mit Fachberatungsstellen

Um besonders schutzbedürftigen Gruppen präventive Angebote machen zu können, arbeiten wir mit entsprechenden Fachberatungsstellen zusammen. Auf diese Weise gewährleisten wir die bestmögliche individuelle und bedarfsorientierte Beratung und Begleitung.

7.3 Beschwerdeverfahren

Ein effektives Beschwerdeverfahren setzt das Wissen um die eigenen Rechte sowie die konkreten Ansprechpersonen und Abläufe voraus. Die Information darüber erfolgt direkt bei Aufnahme durch den BD und in wiederkehrender Absprache und Informationen über den Werkstattrat.

Oftmals ist Gewalt eine Folge von ungelösten Konflikten. Das vorhandene Beschwerdeverfahren befasst sich jedoch nicht ausschließlich mit (vermuteten) Gewalterfahrungen, sondern steht allen Beschäftigten und Mitarbeitern grundsätzlich zu allen Themen offen. Es gibt eine interne und eine externe unabhängige Beschwerdestelle (gem. §17f HinSchG und interne Regelung: 2023// 11 a). Sie arbeiten grundsätzlich vertraulich und

lösungsorientiert. Das Beschwerdemanagement soll von allen Beschäftigten und Mitarbeitern als selbstverständlicher Teil einer offenen und transparenten Fehlerkultur verstanden werden. Es dient dem Schutz der Beschäftigten als auch der Verbesserung des personellen Handelns.

7.3.1 Interne Beschwerdestelle/ Konfliktmanagement

In der WaK gibt es beauftragte Personen, die für die interne Meldestelle zuständig sind. Interne Meldungen sollen möglichst schriftlich über die aufgestellten „Beschwerde- Kästen“ mit dem Formular „Beschwerde/ Verbesserungsvorschlag“ erfolgen (Anhang E). Mündliche und/ oder telefonische Meldungen sind ebenso bei den beauftragten Personen möglich. Beschwerden sind auch anonym möglich, können dann aber nicht beantwortet werden. Jede Beschwerde ist ernst zu nehmen, denn nur, wenn Vertrauen in die verlässliche Bearbeitung einer Angelegenheit besteht, wird auch in Fällen von Gewalt die WaK als Anlaufstelle, von der Hilfe zu erwarten ist, wahrgenommen. Bei Konflikten kann sich an die Gruppenleitung, den BD und die WL gewendet werden. Bei Bedarf ist auch ein Hinzuziehen externer Fachkräfte zur Deeskalation vorgesehen. Das weitere Vorgehen basiert auf einrichtungsbezogenen Ablaufplänen nach Gewalt oder sexuellen Übergriffen (Anhang J).

7.3.2 Externe Beschwerdestelle

Insbesondere in Bezug auf Fehlverhalten durch Mitarbeiter spielen Beschwerdemöglichkeiten eine zentrale Rolle. Informationen zur externen Anlaufstelle (MAV) müssen bei Einstellung und in wiederkehrenden Ansprachen zur Verfügung gestellt werden. Die Kontaktdaten müssen sichtbar und jederzeit verfügbar kommuniziert werden. Die Unabhängigkeit der Beschwerdestelle muss hervorgehoben werden. Bei Beschwerden in Bezug auf (sexualisierte) Gewalt informiert die externe Beschwerdestelle grundsätzlich und unmittelbar die Ansprechpartner für Gewaltschutz in der WaK.

8. Intervention

Die unterschiedlichen präventiven Maßnahmen sind für den Arbeitsalltag wichtig, um Übergriffe, Grenzverletzungen und Gewalt minimieren oder sogar vermeiden zu können.

Dennoch kann es trotz aller Präventionsangebote und -maßnahmen zu gewalttätigen Situationen oder Gewaltvorfällen kommen.

8.1 Verdachtsmomente

Gewalt und (sexueller) Missbrauch lassen sich oft nicht sofort erkennen. Verhaltensänderungen können Hinweise auf das Erleben von Gewaltsituationen sein. Die Bandbreite an Signalen und Symptomen ist sehr groß. Sie müssen nicht immer den Ursprung in Gewalterfahrungen haben. Dennoch sollten Verhaltensauffälligkeiten und Äußerungen, auch wenn sie auf den ersten Blick nicht logisch oder stimmig erscheinen, ernstgenommen und Gewalt als mögliche Ursache in die Überlegungen einbezogen werden. Viele Betroffene befürchten, dass ihnen nicht geglaubt wird. Diese Angst wird häufig ganz bewusst von Tätern geschürt und ausgenutzt.

Im vorliegenden Schutzkonzept finden unsere Mitarbeiter Handlungsleitfäden (Anhang J), die verdeutlichen sollen, was in einem Verdachts- oder Gewaltvorfall zu tun ist. Ein schriftlich fixiertes Verfahren der Krisenintervention beim Verdacht auf Fälle (sexualisierter) Gewalt ist zentraler Bestandteil dieses Schutzkonzeptes. Es soll sicherstellen, dass Betroffene sofort den notwendigen Schutz und die Hilfe erhalten, die sie benötigen. Alle Mitarbeiter müssen die einzuleitenden Schritte und zuständigen Ansprechpartner kennen.

- **Fürsorgepflicht gegenüber Beschäftigten und Mitarbeitern der WaK:** Bei einem Verdachtsfall sowie bei einer direkten Beobachtung eines Gewaltvorfalls ist jeder Beschäftigte sowie Mitarbeiter verpflichtet zu handeln. Diese Fürsorgepflicht bezieht sich nicht nur auf Gewalt gegen Beschäftigte. Somit können beispielsweise auch zwei Mitarbeiter untereinander grenzverletzendes Verhalten zeigen. Jede Beobachtung und jeder Verdacht muss ernstgenommen und darf nicht verharmlost werden.

8.2 Handlungsleitfäden

Die folgenden Handlungsleitfäden orientieren sich an unserem Leitbild und unserem Verhaltenskodex. Gewalt kann durch jede Person geschehen. Um unseren Mitarbeitern eine schnelle Orientierung und Handlungssicherheit zu vermitteln, haben wir die zwei Handlungsleitfäden „Gewalt durch Beschäftigte“ und „Gewalt durch Mitarbeiter“ erstellt

(Anhang J): Diese beziehen auf interne sowie externe Personen. Der Handlungsleitfaden „Gewalt durch Mitarbeiter“ lässt sich auch auf Externe anwenden.

8.3 Umgang mit Freiheitseinschränkenden Maßnahmen

Die WaK trifft geeignete Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor jeder Form der Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch, einschließlich ihrer geschlechtsspezifischen Aspekte.

Wir reden von:

- Vorrichtungen, Materialien oder Gegenstände, die am oder in der Nähe des Körpers der Person angebracht werden und
- sich von dieser nicht leicht entfernen oder kontrollieren lassen
- die körperliche Bewegungsfreiheit einschränken oder in der Absicht verwendet werden, willkürliche Positionswechsel zu verhindern.

Im Folgenden haben wir einige Beispiele aufgelistet:

- Mechanische Maßnahmen wie Bettgitter, Bauchgurt, Vorsatztische, Arretieren der Bremsen am Rollstuhl (die nicht vom Beschäftigten eigenständig gelöst werden können).

Für eine solche Maßnahme bedarf es der Einwilligung des gesetzlichen Betreuers mit dem Aufgabenbereich Aufenthaltsbestimmung, Unterbringung oder unterbringungsähnliche Maßnahmen oder eines durch die Person eingesetzten Bevollmächtigten mit der ausdrücklichen Vollmacht für Unterbringung und unterbringungsähnliche Maßnahmen (Anhang I).

Freiheitsbeschränkende Maßnahmen sind, wenn irgend möglich, zu vermeiden. Von daher sind Alternativen vorher und im Verlauf in individuell festgelegten Abständen im Rahmen von Gesprächen immer wieder neu zu prüfen. Zu den alternativen Maßnahmen gehören zum Beispiel:

- Maßnahmen der Sturzprävention und der Prävention von Verletzungsgefahren im Arbeitsalltag (u.a. Helm)
- Maßnahmen zur Prävention oder zur Deeskalation von (selbst)aggressiven Verhaltensweisen (z.B. intensive personenzentrierte Begleitung, Fallberatung und alternative Handlungsmöglichkeiten erarbeiten, z.B. Spaziergänge, Verlassen des Gruppenraums)

- Maßnahmen zum Umgang mit starker motorischer Unruhe, in deren Folge es zur gesundheitlichen Beeinträchtigung kommen kann (z.B. durch mehr Bewegungsraum bzw. verletzungsarme Umgebung)
- Dokumentation und Überprüfung der Maßnahmen (u.a. im Rahmen des ITP).

9. Nachsorge

Menschen erleben Gewaltvorfälle individuell. Unabhängig von der scheinbaren „Schwere“ des Vorfalls kann es zum Beispiel zu psychischen Symptomen wie Angstzuständen, Depressionen und Schlafstörungen kommen. Ein Gewalterlebnis ist für die Betroffenen mit einem Stressempfinden verbunden. Wie stark dieser Stress erlebt wird, hängt von vielen Faktoren ab, die zusammenwirken. Je bedrohlicher eine Situation erscheint, umso größer der Stress. Priorität hat, schnellstmöglich die persönliche Sicherheit der Betroffenen zu gewährleisten und für eine angstfreie Atmosphäre zu sorgen. Erste Hilfe bei Verletzungen ist zu leisten. Ist eine ärztliche Behandlung notwendig, erfolgt diese beim Durchgangsarzt, da es sich in der Regel um einen Arbeitsunfall handelt.

Alle Gewalttaten sind zu dokumentieren. Bei mehr als 3 Tagen Arbeitsunfähigkeit, hat eine BGW- Unfallanzeige zu erfolgen. Bei weniger als 3 Tagen Arbeitsunfähigkeit ist die Meldung freiwillig und abhängig vom Meldungswunsch des Betroffenen. Bei Gewalt- oder anderen Extremereignissen können psychische Folgen zeitverzögert auftreten.

9.1 Traumaprävention

- **Auffanggespräch:** Ist es zu einem Übergriff gekommen, geht es auch um eine "Erste Hilfe für die Seele", also um die psychische Entlastung der Betroffenen. Erlebte Anteilnahme ist hilfreich. Daher sollte immer ein Auffanggespräch angeboten werden. Diese ersten lindernden Worte sind sehr wichtig, wobei immer das Zuhören im Vordergrund stehen sollte. Nachfragen zum Geschehen sollten vermieden werden. Die betroffene Person hat das Recht, sich mit einer Person der eigenen Wahl zurückzuziehen.
- **Psychoziale Betreuung:** Der BD sollte im Gewaltfall so schnell wie möglich informiert werden, um der betroffenen Person Hilfe anbieten zu können. Auffanggespräche können nicht das Gespräch mit dem BD ersetzen.

- **Beratung:** Betroffene werden in Hinblick auf die Inanspruchnahme externer Hilfsangebote beraten und unterstützt.
- **Kurzfristige Herausnahme aus der belastenden Situation:** Die Möglichkeit, dass Betroffene aus der nach einem Gewaltvorfall belastenden Situation herausgenommen werden können, sollte gegeben sein. Da Betroffene häufig unter Schock stehen, sollten sie zur ärztlichen Praxis oder nach Hause begleitet werden.
- **Weitere Ansprechpartner:** Verständigung der Leitung zur Aufnahme einer Unfallanzeige (auch bei Extremereignissen wie Körperverletzung, Sexualdelikte oder Überfällen (auch auf dem Arbeitsweg)).

9.2 Umgang mit Tatpersonen

Um Rückfälle zu vermeiden und vorzubeugen, ist die genaue Bewertung des Geschehenen unerlässlich. Durch gezielte Konfliktbegleitung ist eine Entschuldigung der Tatperson möglich. Unter Umständen kann auch eine Versetzung in einen anderen Arbeitsbereich notwendig werden. Dabei handelt es sich nicht um Strafen, sondern um den Schutz von der durch Gewalt Betroffenen. Die Tatperson soll dabei unterstützt werden, ihr Fehlverhalten einzusehen und in Zukunft zu unterlassen.

Bei massiven Übergriffen oder strafrechtlich relevanten Gewalttaten bleibt der Leitung möglicherweise keine andere Wahl, als die Beendigung der Beschäftigung und/ oder dem Einbezug der Polizei. Jeder Übergriff muss grundsätzlich dokumentiert werden. Die Dokumentation ist dabei in zweierlei Hinsicht notwendig: Einerseits dient sie der rechtlichen Absicherung der Beteiligten, andererseits bildet sie eine Grundlage für die hausinterne Gefährdungsbeurteilung. Die Dokumentation ermöglicht es, Problembereiche zu identifizieren und die Wirksamkeit der vorhandenen Schutzmaßnahmen nachzuweisen.

9.3 Umgang nach unbegründetem Verdacht

Stellt sich heraus, dass jemand zu Unrecht unter Verdacht geraten ist, ist der falsche Verdacht in dem Umfang auszuräumen, wie er zuvor kommuniziert wurde. Das bedeutet, dass alle Personen und Instanzen, die zuvor von dem Verdacht erfahren haben, informiert werden, dass sich dieser nicht bestätigt hat. Der zu Unrecht Beschuldigte muss vollständig rehabilitiert werden, wobei in besonderem Maße auf dessen Wünsche einzugehen ist.

10. Quellen und Literatur

- bgw-online.de
- Bundesamt für Justiz (2021). Werkstättenverordnung. <https://www.gesetze-im-internet.de/schwbwv/BJNR013650980.html>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021). Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen - Bestandsaufnahme und Empfehlungen (pdf). <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-584-gewaltschutzstrukturen-fuer-menschen-mit-behinderungen.html>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014). Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland (pdf). <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/lebenssituation-und-belastungen-von-frauen-mit-beeintraechtungen-und-behinderungen-in-deutschland-80576>
- Caritasverband für die Erzdiözese Bamberg e.V. (2017). Einführung von Gewaltschutzkonzepten in Einrichtungen und Diensten der Caritas (pdf). <https://www.caritas.de/cms/contents/caritas.de/medien/dokumente/fachthemen/sexueller-missbrauch/konzeptionelle-festl/einfuehrung-von-gewa/konzept-unterstuetzungsprozess-gewalt-schutzkonzept.pdf>
- Deutsches Institut für Menschenrechte. Schutz vor Gewalt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen- Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis. Stand Mai 2022
- Dorsch: Lexikon der Psychologie. 20. Überarbeitete Auflage. Herausgeber Markus Antonius Wirtz.
- Dudenredaktion. (o.D.) Gewalt. In Duden online. Abgerufen am 19.10.2022, von <https://www.duden.de/rechtschreibung/Gewalt>
- Fachlexikon der sozialen Arbeit. 9. Auflage. Herausgegeben vom Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.
- Fortbildungskonzeption Werkstatt am Kesselbrunn in der Fassung vom 01.07.2022
- Klauß, Theo (2018). Wie kann das passieren? Gewalt in Einrichtungen der Behindertenhilfe und Möglichkeiten zur Prävention (pdf). https://www.lag-wfbm-bw.de/fileadmin/user_upload/Dokumentationen/2018_03_21FachtagFuB/WorkshopDKlauss_Gewalt_Hohenwart_21_03_2018_Folien.pdf

- Konzeption zur Gewaltprävention in den Vogtlandwerkstätten gGmbH Greiz
- Konzeption, Leistungs- und Qualitätsbeschreibung der WaK in der Fassung vom 16.02.2018
- LAG WfbM Mecklenburg-Vorpommern e.V. (o.D.). Rahmen-Gewaltschutzkonzept zur Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzept für die Werkstätten für behinderte Menschen in Mecklenburg-Vorpommern (pdf). <https://www.lag-wfbm-mv.de/wp-content/uploads/Rahmen-Gewaltschutzkonzept-der-LAG-WfbM-M-V-e.V..pdf>
- Lebenshilfe Aachen. Schutzkonzept. Prävention von Gewalt, Grenzverletzungen und Übergriffen. Stand Mai 2022
- Marienstift Arnstadt (o.D.). Die Arbeit des Marienstifts geht vom christlichen Menschenbild aus. <https://www.marienstift-arnstadt.de/marienstift-arnstadt/leitbild.html>
- Omid, Sascha (o.D.). Messkriterien zur Risikoanalyse (pdf), LAG WfbM e.V. Berlin – Fachberatungsstelle für Gewaltprävention („TROEM_Messkriterien“), Berlin, unveröffentlicht
- Schutzkonzept gegen Gewalt. Gewaltprävention und Umgang mit Gewalt. Caritas Regensburg. Stand Juni 2001
- Werkstattordnung WaK in der Fassung vom 01.08.2020

11. Epilog

Das Gewaltschutzkonzept der WaK wurde unter Beteiligung aller Mitarbeiter erstellt.

Mit Unterschrift wird das Konzept verabschiedet und allen Mitarbeitern und Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

Das Konzept steht als zusätzliche Arbeitshilfe zur Verfügung.

Bei Fragen wenden Sie sich gerne an den BD und perspektivisch an das Präventionsteam.

 28.02.2024

Werkstattleiter

1 Analyse der Unternehmenskultur

In allen Organisationen bestehen formelle und informelle Strukturen nebeneinander, welche z. B. Hierarchien und Kommunikationswege betreffen. Diese Strukturen können sich ergänzen, gegenseitig korrigieren und auf diese Weise die Entstehung von Gewalt begrenzen. Widersprechen sich die Strukturen, kann dies zu problematischen Konflikten führen und so das gewalttätige Verhalten einzelner Personen begünstigen.

1a Leitungs- und Kommunikationsstrukturen

Die potenzielle Missbrauchbarkeit des Machtungleichgewichts zwischen Fachkräften und Menschen mit Behinderung kann durch den in einer Werkstatt vorherrschenden Führungsstil beeinflusst werden. Täterfreundlich sind sowohl überstrukturierte Einrichtungen mit einem autoritären, starren Leitungsstil als auch sehr locker geführte Institutionen.

Eröffnungsfrage:

Wie erleben Sie die Leitungs- und Kommunikationsstrukturen in Ihrer Werkstatt?

Risikofaktoren/Potenziale (Aus ihrer Sicht Zutreffendes bitte ankreuzen):

- € Es ist klar definiert/ für alle transparent, wer in der Organisation für was zuständig ist.
- € Es gibt transparente Entscheidungs- und Kommunikationswege.
- € Folgen von Fehlverhalten sind transparent geregelt und allen bekannt.
- € Kritik gilt innerhalb ihres Teams als zulässig. Es gibt eine konstruktive Streitkultur.
- € Grenzverletzungen werden angesprochen und besprochen.
- € Übergriffe werden systematisch erfasst, dokumentiert und analysiert.
- € Fachkräfte haben die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge, Beschwerden zu äußern oder Probleme anzusprechen.

€ Weitere Nennungen:

1b Beschwerdemöglichkeiten und Beteiligung der Beschäftigten

Um Beschäftigte im Rahmen der Gewaltprävention zu beteiligen, sollten unterschiedliche Beschwerdewege (intern und extern) aufgezeigt werden, die auf die Besonderheiten der Zielgruppe abgestimmt sind.

Gewaltprävention beinhaltet außerdem die Thematisierung und Umsetzung von Möglichkeiten der Selbst- und Mitbestimmung von Beschäftigten. Dem liegt die Idee zugrunde, dass Menschen, die lernen sich zu beteiligen und mitzubestimmen eine grundlegendere Sicherheit in Aushandlungsprozessen mit anderen erlernen. Auf diese Weise können Konflikte und Schwierigkeiten frühzeitig thematisiert und zeitnah gelöst werden.

Eröffnungsfragen:

Welche Beschwerdemöglichkeiten haben die Beschäftigten in Ihrer Werkstatt?

Wie stärken Sie die Selbst- und Mitbestimmungsmöglichkeiten von Beschäftigten Ihrer Werkstatt?

Risikofaktoren/Potenziale (Aus ihrer Sicht Zutreffendes bitte ankreuzen):

- € Es gibt zielgruppenadäquate Beschwerdemöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte für Beschäftigte.
- € Es gibt Möglichkeiten für Angehörige und rechtliche Betreuer*innen, Beschwerden zu äußern oder Probleme anzusprechen.
- € Es gibt klar benannte und allen bekannte Ansprechpartner*innen für Beschwerden und Probleme innerhalb der Werkstatt.
- € Externe Ansprechpartner*innen und Anlaufstellen, die Unterstützung bei Gewaltvorfällen leisten, sind bekannt.
- € Es gibt zielgruppenadäquate Angebote zur Förderung der Beteiligung von Beschäftigten.
 - € Bildungsangebote (z.B. Selbstverteidigung, Selbstbehauptungsprogramme)
 - € Grenzsetzung und Selbstbestimmung der Beschäftigten wird im Alltag zugelassen/Raum gegeben
- € Richtlinien zur Rehabilitation zu Unrecht Verdächtigter liegen vor.
- € Weitere Nennungen:

2 Analyse der Personalpolitik

Es wird davon ausgegangen, dass sich durch entsprechende Maßnahmen in der Personalauswahl, -pflege und -entwicklung das Risiko für Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtliche Gewalt durch Fachkräfte senken lässt.

2a Ausschreibungs-, Einstellungs- und Einarbeitungsmanagement

Die Bewerbungs- und Einstellungsphase spielt eine wichtige Rolle für die Umsetzung der organisationsbezogenen Gewaltprävention. Potenzielle Täter*innen können selektiert, gegenseitige Erwartungshaltungen zwischen der Organisation und Bewerber*innen geklärt und neue Fachkräfte an bestehende Strukturen und Regelungen herangeführt werden. Es

macht daher Sinn, die Ausschreibungs-, Einstellungs- und Einarbeitungsprozesse präventiv zu gestalten.

Eröffnungsfrage:

Wie sind die Ausschreibungs-, Einstellungs- und Einarbeitungsprozesse in Ihrer Werkstatt gestaltet?

Risikofaktoren/Potenziale (Aus ihrer Sicht Zutreffendes bitte ankreuzen):

- € Stellenausschreibungen enthalten Anmerkungen zum Thema „Gewaltprävention“ in der Werkstatt (z.B. Schutzkonzept ist vorhanden, Mitwirkung an den Maßnahmen ist verpflichtend).
- € Im Rahmen von Vorstellungsgesprächen werden Themen wie Gewaltprävention oder der Umgang mit Nähe und Distanz angesprochen.
- € Die Anforderungen der Bewerber*innenauswahl werden auch auf weitere Personengruppen (z.B. Praktikant*innen) angewandt.
- € Eine verbindliche (durch Betriebsvereinbarung, durch vertragliche Regelung oder Arbeitgeberweisung) Selbstverpflichtungserklärung ist vorhanden.
- € Fachkräfte legen regelmäßig erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse vor.
- € Vor Einstellung findet eine Hospitation statt, bei der auch Themen wie „Nähe und Distanz“, „Behinderung und Sexualität“ und „Gewalt und Gewaltprävention“ thematisiert und der werkstattinterne Umgang mit diesen Themen vermittelt werden.
- € Eine fundierte Einarbeitung von Fachkräften findet statt.
- € Gewaltprävention ist Bestandteil der Einarbeitung (z.B. Einführungsveranstaltung).
- € Für Einarbeitung ist genug Zeit und Personal eingesetzt.
- € Fachkräfte werden zum Umgang mit dem Datenschutz und der Schweigepflicht informiert.

2b Stressreduktion und Burn-Out-Prophylaxe

Die Arbeit in Organisationen im sozialen Bereich kann zu starken Überforderungsgefühlen bei Fachkräften führen. Als Hauptursachen für übergriffiges Verhalten von Fachkräften kommen belastende Arbeitsstrukturen, Mitarbeitermangel, mangelnde Unterstützung durch die Einrichtungsleitung, fehlende Teamberatung und Supervision, geringe Qualifikation, Überforderung und Stress infrage.

Eröffnungsfrage:

Was wird in Ihrer Werkstatt getan, um Überforderungsgefühlen und Frustration bei Fachkräften vorzubeugen?

Risikofaktoren/Potenziale (Aus ihrer Sicht Zutreffendes bitte ankreuzen):

- € Es wird ein angemessener Personalschlüssel vorgehalten.
- € Bei der Hausteams-Zusammensetzung wird auf Ausgewogenheit im Hinblick auf Multiprofessionalität und Berufserfahrung geachtet.
- € Die Selbstfürsorge der Fachkräfte und die Reflexion über die eigene Arbeit, z.B. durch (Fall- oder Team-) Besprechungen, Supervision oder Intervention werden unterstützt.
- € Kontinuität im Personal ist gegeben.
- € Aufgaben und (Entscheidungs-)Kompetenzen der Leitung sowie der Fachkräfte sind klar definiert und für alle (auch Beschäftigte, Angehörige etc.) transparent.
- € Es werden regelmäßig Personalgespräche durchgeführt und somit den Fachkräften Rückmeldungen zu ihrer Arbeit gegeben.
- € Themenspezifische (z.B. Deeskalationstraining, Sexualisierte Gewalt) Weiter- und Fortbildungsangebote für Fachkräfte werden regelmäßige/verpflichtende angeboten.
- € Multiplikator*innen aus diesen Bereichen sind vorhanden.
- € Weitere Nennungen:

3 Analyse der Betreuungsverhältnisse

Das Risiko Ziel von Gewalt zu werden, erhöht sich für Menschen mit Behinderung in institutionellen Kontexten. Ein Grund hierfür ist das angewiesene Sein auf Unterstützung und die daraus resultierende erhöhte Abhängigkeit Beschäftigter von Fachkräften. Das daraus entstehende Machtgefälle bildet unabhängig von seiner Bewertung die zentrale Ursache für sexuelle Übergriffe in Einrichtungen, denn Täter*innen können es leicht ausnutzen, um potenzielle Opfer zu manipulieren oder zu erpressen.

3a Räumliche Gelegenheitsstrukturen

Verschärfen kann sich das Missbrauchsrisiko durch das Vorhandensein räumlicher Gelegenheitsstrukturen, wie zum Beispiel abgelegener oder schwer einsehbarer Räume.

Eröffnungsfrage:

Gibt es in Ihrer Werkstatt Räume, die das Auftreten von Gewalt begünstigen könnten?

Wenn ja, welche sind das?

Risikofaktoren/Potenziale (Aus ihrer Sicht Zutreffendes bitte ankreuzen):

- € Jede Person kann die Werkstatt und ihre Standorte unbemerkt betreten.
- € Es gibt Räumlichkeiten, die schwer einsehbar oder abgelegen sind/Es gibt „dunkle Ecken“.
- € Es kommt zu unbeaufsichtigten Einzelkontakten zwischen Fachkräften und Beschäftigten (z.B. pflegerische Tätigkeiten, Fahrdienst etc.).

- € Räume sind abgeschlossen, wenn Fachkräfte einzeln mit Beschäftigten arbeiten oder sprechen.
- € Fachkräfte und Beschäftigte nutzen keine getrennten Räumlichkeiten, sodass eine Privatsphäre nicht möglich ist (z.B. Toiletten, Umkleiden, Duschen).
- € Ausflüge oder Reisen mit Beschäftigten finden statt.
- € Weitere Räume: _____

3b Regulation von Nähe und Distanz und sexualpädagogisches Konzept

Das grundlegend bestehende Machtgefälle zwischen Fachkräften und Beschäftigten kann sich durch bestimmte Faktoren noch einmal intensivieren, zum Beispiel durch besondere Vertrauensverhältnisse (im Rahmen von Einzeltherapien).

Eröffnungsfrage:

Wie sorgen Sie in Ihrer Werkstatt dafür, dass das Machtgefälle zwischen Fachkräften und Beschäftigten nicht missbraucht wird?

Wie wird mit Regelverstößen durch Beschäftigte umgegangen?

Wie wird mit dem Thema „Sexualität“ in Ihrer Werkstatt umgegangen?

Risikofaktoren/Potenziale (Aus ihrer Sicht Zutreffendes bitte ankreuzen):

- € Auf einen verantwortungsbewussten Umgang mit dem Machtgefälle zwischen Fachkräften und Beschäftigten wird geachtet z.B. durch:
 - € Persönliche Reflektion des Machtgefälles
 - € Thematisierung der Machtgefälle im Rahmen von Teamgesprächen/ Supervisionen/ Interventionen und Planung von Maßnahmen zur Relativierung
 - € Gewünschter Umgang ist in Verhaltensleitlinien/Ethikrichtlinien festgelegt
- € Es gibt Beschäftigte, die nur eine einzige Bezugsperson unter den Fachkräften haben bzw. für die nur eine einzige Fachkraft zuständig ist.
- € Es kommt zu besonderen Vertrauensbeziehungen (z.B. Einzeltherapie) oder Abhängigkeitsverhältnissen zwischen Fachkräften und Beschäftigten.
- € Fachkräfte können allein Entscheidungen mit weitreichenden Konsequenzen für Beschäftigte treffen (z.B. Höhe des Entgeltes).
- € Auf eine klare Trennung zwischen beruflichen und privaten Kontakten wird geachtet (z.B. Austausch von privaten Telefonnummern zw. Fachkräften und Beschäftigten ist nicht akzeptiert)
- € Auf eine ausgewogene Regulation der Nähe und Distanz wird geachtet z.B. durch:
 - € Persönliche Reflektion der Regulation von Nähe und Distanz
 - € Thematisierung der Regulation von Nähe und Distanz im Rahmen von Teamgesprächen/Supervisionen/Interventionen und Maßnahmenplanung
 - € Gewünschter Umgang ist die Verhaltensleitlinien/Ethikrichtlinien festgelegt
- € Es wird gestraft.
- € Weitere Nennungen:

4 Analyse der Zielgruppe

Studien belegen einen deutlichen Zusammenhang zwischen Behinderung/ gesundheitlicher Beeinträchtigung und Gewalt. So haben zum Beispiel Frauen mit Behinderung laut einer Erhebung des BMFSFJ nicht nur ein höheres Risiko Gewalt zu erfahren, sondern frühere Gewalterfahrungen erhöhen auch das Risiko für das Auftreten von gesundheitlichen Schwierigkeiten oder Behinderungen im weiteren Lebensverlauf. Ähnliches trifft auch auf Männer mit Behinderung zu. Das erhöhte Risiko von Menschen mit Behinderung Gewalt zu erleiden, lässt sich laut BMAS u.a. auf höhere körperliche und emotionale Abhängigkeiten zurückführen, die aus den Behinderungen resultieren, oder mit einer möglicherweise bestehenden Beeinträchtigung der Kommunikationsfähigkeit erklären.

Eröffnungsfrage:

Welche Beeinträchtigungen haben die Menschen, die in Ihrer Werkstatt arbeiten?

Risikofaktoren/Potenziale (Aus ihrer Sicht Zutreffendes bitte ankreuzen):

- € Menschen mit psychischer Störung und/od. psychischer Behinderung (z.B. Sucht)
- € Menschen mit körperlicher Behinderung
- € Menschen mit geistiger Behinderung
- € Menschen mit Schwerst-Mehrfach-Behinderung/Kombinationen geistig und körperlich
- € Menschen mit Sinnesbeeinträchtigung
- € Menschen, die herausfordernde Verhaltensweisen zeigen
- € Weitere Nennungen:

Zusätzliche Merkmale, die das Risiko für Gewalt erhöhen können

Menschen werden auch aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder Herkunft, ihres Aussehens, ihrer Religion, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer sexuellen Identität angefeindet.

Eröffnungsfrage:

Kommen Ihnen weitere Merkmale in den Sinn, die das Risiko von Personen in Ihrer Werkstatt Gewalt zu erfahren, erhöhen könnten? Welche sind das?

Risikofaktoren/Potenziale (Aus ihrer Sicht Zutreffendes bitte ankreuzen):

- € Menschen mit Fluchterfahrungen
- € Menschen mit Traumatisierungen in der Vorgeschichte
- € Weitere Nennungen:

Aufnahmemanagement und Gruppenzusammensetzung

Einen weiteren Risikofaktor kann das Zusammentreffen von tendenziell eher übergriffigen und eher verletzlichen Personen darstellen. Dies spielt beispielsweise bei der Zusammensetzung von Gruppen eine Rolle.

Eröffnungsfrage:

Wie ist das Aufnahmemanagement gestaltet und welche Aspekte werden bei der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen berücksichtigt?

Risikofaktoren/Potenziale (Aus ihrer Sicht Zutreffendes bitte ankreuzen):

Bei der Zusammensetzung der Arbeitsgruppen werden folgende Gesichtspunkte unter Gewaltpräventiven Gesichtspunkten berücksichtigt:

- € Behinderungen
- € Krankheitsbilder
- € biographische Vorgeschichte

Für die aktuelle Risikoanalyse der WaK wurden 17 strukturierte Interviews mit Mitarbeitern aus allen Bereichen der WaK geführt. Fünf weitere Fragebogen füllten Mitarbeiter selbständig aus. Davon flossen in die Ergebnisse zwei ein, da die anderen zu großen Lücken in der Bearbeitung aufwiesen. Schlussendlich wurden 19 Fragebogen ausgewertet.

Jeder thematische Teil wurde durch Eröffnungsfragen eingeleitet, die den Befragten anregen sollten, die eigene Meinung zum Thema frei zu äußern. Den offenen Fragen folgten geschlossene Antwortmöglichkeiten, um weitere Risikofaktoren und Potenziale zu identifizieren.

1 Analyse der Unternehmenskultur

In Organisationen existieren formelle und informelle Strukturen, welche z.B. Hierarchien, Kommunikations- sowie Entscheidungswege betreffen. Diese können sich ergänzen und somit die Entstehung von Gewalt vermindern. Stehen sie sich jedoch entgegen, kann es zu Konflikten führen und gewalttätiges Verhalten begünstigen. Auch der Führungsstil hat einen Einfluss auf die Täterfreundlichkeit einer Institution. Besonders hervorzuheben sind dabei autoritär geführte und sehr starre sowie sehr locker geführte Unternehmen.

1a Leitungs- und Kommunikationsstrukturen der WaK

Leistungsstruktur der WaK:

7 der Befragten gaben an, dass durch das Vorhandensein eines Organigramms eine klare Struktur der Leitung existiert. 3 Personen sagten, dass ihnen die Struktur der Leitung unklar sei.

Jeweils 2 Befragte gaben *kurze Entscheidungswege* an.

Leitungsinitiative beschrieben 3 Befragte. 10 Personen gaben an, dass es sehr lang dauere, bis eine Reaktion auf die eigene Anfrage erfolge bis dazu, dass gar nicht gehandelt werde. Die häufigste Aussage in dem Zusammenhang lautete: „Ich kann jederzeit alles ansprechen. Ob etwas passiert, ist fraglich.“

Eigeninitiative sahen 3 Befragte als möglich und erwünscht durch die Leitung an.

Den *Führungsstil* beschrieben 6 der Interviewpartner als sehr locker an.

Kommunikationsstruktur der WaK:

8 Befragte gaben an, dass sie eigene Anliegen *offen* besprechen können. Weitere 5 Interviewpartner sagten, dass die *Kommunikation* eher *verschlossen* sei.

3 Befragte sprachen von einer *klaren*, 5 von einer *unklaren Kommunikation*.

5 Befragte gaben an, dass *Kommunikation* häufig auf *indirekten* Wegen wie per Mail, oder auch hinter dem Rücken anderer stattfindet.

Die *Kommunikationswege* beschrieben 4 der Befragten als sehr *kurz*, einer Person als *lang*.

Risikofaktoren/ Potenziale

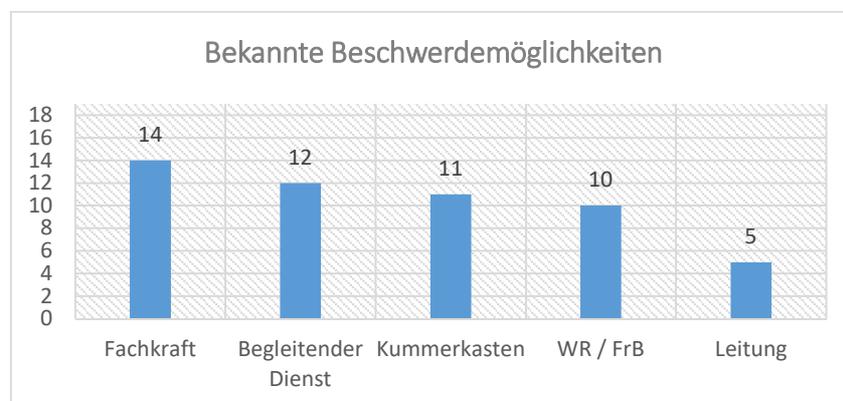
	Ja	Nein	Unbekannt
Es ist klar und transparent, wer für was zuständig ist.	13	5	1
Transparente Entscheidungs-/Kommunikationswege	6	12	1
Folgen von Fehlverhalten sind transparent geregelt / allen bekannt.	4	11	4
Kritik innerhalb des Teams gilt als zulässig / konstruktive Streitkultur.	16	3	0
Grenzverletzungen werden angesprochen und besprochen.	10	5	4
Übergriffe werden systematisch erfasst, dokumentiert & analysiert.	12	2	5
Fachkräfte haben die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläger, Beschwerden zu äußern und Probleme anzusprechen.	19	0	0

1b Beschwerdemöglichkeiten und Beteiligung der Beschäftigten

Zur Beteiligung von Beschäftigten im Rahmen der Gewaltprävention ist es wichtig, dass zielgruppenadäquate interne und externe Beschwerdewege bekannt sind. Außerdem ist es unerlässlich Beschäftigte in ihrer Selbst- und Mitbestimmung zu stärken. Auf diese Weise erlernen Menschen Sicherheit in Aushandlungsprozessen mit anderen, können Konflikte frühzeitig thematisieren und zeitnah lösen.

Beschwerdemöglichkeiten der Beschäftigten:

Allen 19 Befragten sind Beschwerdemöglichkeiten für Beschäftigte der WaK bekannt.



Weitere Beschwerdemöglichkeiten wie Mitbeschäftigte, der Hausmeister, Betreuer und die MAV wurden von je einem Befragten angegeben.

Selbst- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten:

12 Befragte gaben an, dass sie die *Kommunikation* fördern, indem sie die Beschäftigten ermutigen, Themen anzusprechen und regelmäßige Gesprächsrunden (z.B. Morgenrunden) durchführen. 3 weitere Interviewpartner bestärken die Beschäftigten, sich u.a. an der Planung von Arbeitsabläufen zu beteiligen (*Wahlmöglichkeiten*). 2 Befragten erklärten, dass sie Beschäftigte über wichtige Themen informieren (*Aufklärung/Weiterbildung*). Weitere 2 Befragte raten den Beschäftigten sich an den Werkstattrat zu wenden (*Hilfe/Unterstützung*). Jeweils eine befragte Person gab an, dass sie *zielgruppenadäquate Kommunikationswege* sucht, und *Grenzen* der Beschäftigten wahr- und ernstnimmt.

Risikofaktoren / Potenziale

	Ja	Nein	Unbekannt
Zielgruppenadäquate Beschwerdemöglichkeiten für Beschäftigte	12	7	0
Beschwerdemöglichkeiten für Angehörige / Betreuer	16	0	3
Klar benannte/ allen bekannte Ansprechpartner für Beschwerden in WAK	16	2	1
Externe Ansprechpartner zur Unterstützung bei Gewaltvorfällen bekannt	5	12	2
Zielgruppenadäquate Angebote zur Förderung der Beteiligung von Beschäftigten	4	13	2
- Bildungsangebote	2	14	3
- Grenzsetzung/ Selbstbestimmung wird Raum gegeben	6	10	3
Richtlinie zur Rehabilitation zu Unrecht Verdächtigter vorhanden	0	14	5

2 Analyse Personalpolitik

Passende Maßnahmen in der Personalauswahl, -pflege und –entwicklung sollen es ermöglichen, das Risiko für Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Gewalttaten durch Fachkräfte zu reduzieren.

2a Ausschreibungs-, Einstellungs- und Einarbeitungsverfahren

Zur Klärung gegenseitiger Erwartungen von Institution und Bewerbern sowie zur Selektion potenzieller Täter spielen die Phasen der Bewerbung, Einstellung und Einarbeitung eine wichtige Rolle.

Ausschreibungsverfahren:

Alle 19 Befragten sagen, dass sie *keinen Einfluss* auf das Ausschreibungsverfahren haben.

Den *Wunsch nach Einflussmöglichkeit* haben 6 der 19 Befragten (32%).

	Ja	Nein
Einflussmöglichkeiten	0	19
Wunsch nach Einflussmöglichkeiten	6	13

5 davon wollen gern inhaltlich mehr Einfluss haben, um das Augenmerk in Ausschreibungen z.B. mehr auf die Wichtigkeit der sozialen Kompetenz der neuen Mitarbeiter zu lenken. Ein Interviewpartner wünschte sich länger Bewerbungsfristen.

Weitere 3 Befragte gaben an, dass die Personalplanung sehr kurzfristig sei.

Einstellungsverfahren:

Von 19 Befragten gaben 12 an, dass sie *keinen Einfluss* auf das Einstellungsverfahren haben.

Den *Wunsch nach Einflussmöglichkeit* haben 13 der 19 Befragten (68%).

	Ja	Nein
Einflussmöglichkeiten	7	12
Wunsch nach Einflussmöglichkeiten	13	6

Diese 13 Personen wünschen sich Informationen über neue Bewerbungen und die Teilnahme an Bewerbungsgesprächen.

Einarbeitungsverfahren:

Von 19 Befragten gaben 10 an, dass sie *keinen Einfluss* auf das Einarbeitungsverfahren haben.

Den *Wunsch nach Einflussmöglichkeit* haben 13 der 19 Befragten (68%).

	Ja	Nein
Einflussmöglichkeiten	9	10
Wunsch nach Einflussmöglichkeiten	13	6

Diese 13 Personen wünschen sich mehr Zeit für die Einarbeitung neuer Kollegen und die Übergänge von vorhandenen Kollegen in neue Bereiche. 6 Personen wünschen sich ausreichend Personal für die Einarbeitung. Ein Befragter schlägt die Einarbeitung im Tandem (FK und BD) vor.

Risikofaktoren / Potenziale

	Ja	Nein	Unbekannt
Stellenausschreibungen enthalten Anmerkungen zu Gewaltprävention	1	15	3
Information zu Gewaltprävention im Vorstellungsgespräch	4	13	2
Anforderungen Bewerber für alle angewandt	11	4	4
Verbindliche Selbstverpflichtungserklärung	1	16	2
Regelmäßig Vorlage erweitertes Führungszeugnis	14	0	5
Vor Einstellung findet Hospitation statt	1	17	1
Fundierte Einarbeitung findet statt	9	9	1
Gewaltprävention ist Bestandteil der Einarbeitung	1	16	2
Genug Zeit und Personal für Einarbeitung	3	15	1
Fachkräfte werden zum Umgang mit Schweigepflicht/ Datenschutz informiert	17	1	1

2b Stressreduktion und Burn-Out-Prophylaxe

Die Arbeit im sozialen Sektor kann bei Fachkräften zu einem stark ausgeprägten Gefühl der Überforderung führen. Gründe dafür sind u.a. belastende Arbeitsstrukturen, Mitarbeitermangel, mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte, fehlende Teambesprechungen und geringe Qualifikation der Fachkräfte.

Auf die Frage, was in der WaK getan wird, um dem Gefühl der Überforderung und Frustration bei Fachkräften vorzubeugen, antworteten 13 der 19 Befragten mit „Nichts.“. Weitere 3 Interviewpartner sagten, dass ihnen nichts bekannt sei, sie es aber auch nicht ausschließen könnten, dass die WaK etwas

unternehme. 2 Befragte gaben die Unterstützung bei persönlicher Weiterbildung zur Prophylaxe an. Jeweils ein Befragter nannte die Überlastungs-/ Gefährdungsanzeige, den kollegialen Austausch, das BGM, jährliche Personalgespräche, schnellstmögliche Stellenneubesetzungen und den Einsatz des Springers als Möglichkeiten der Entlastung.

Risikofaktoren/ Potenziale

	Ja	Nein	Unbekannt
Angemessener Personalschlüssel wird vorgehalten	6	12	1
Ausgewogene Teamzusammensetzung	9	7	3
Selbstfürsorge wird unterstützt	13	4	2
Kontinuität im Personal	7	10*	2
Aufgaben/ Kompetenzen der Leitung/ FK klar definiert/ transparent	15	3	1
Regelmäßige Personalgespräche	18	0	1
Spezifische Fortbildungen regelmäßig angeboten (verpflichtend)	13	6 (8*)	0

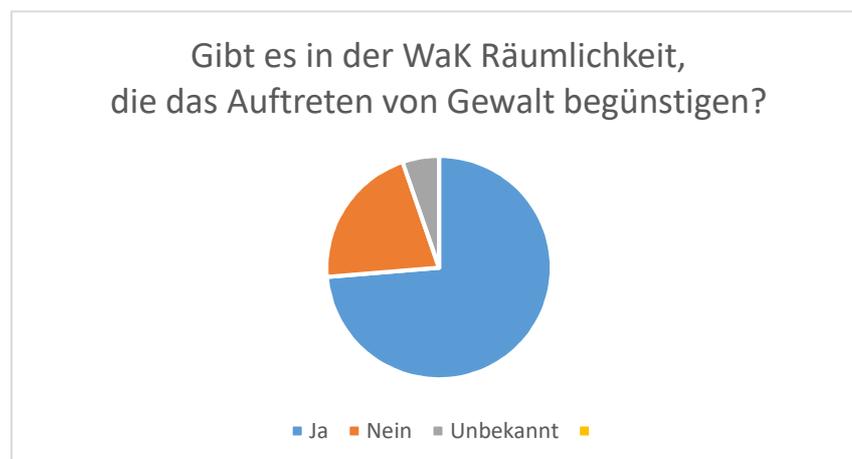
10* häufige Wechsel intern

(8*) 1x jährlich verpflichtend wünschenswert

3 Analyse der Betreuungsverhältnisse

Menschen mit Behinderung sind grundsätzlich einem erhöhten Risiko ausgesetzt, Betroffene von Gewalt zu werden. Dieses Risiko steigt im institutionellen Kontext aufgrund des angewiesenen Seins auf Unterstützung und der daraus resultierenden Abhängigkeit von Fachkräften. Das entstehende Machtgefälle ist dabei die Hauptursache für Übergriffe.

3a Räumliche Gelegenheitsstruktur



5 Befragte nannten dabei zu kleine und enge (Gruppen-)Räume, weitere 5 Interviewpartner benannten Räume ohne Aufsicht und 4 Befragte benannten zu große (Gruppen-)Räume als Orte möglicher Gewalt.

Risikofaktoren/ Potenziale

	Ja	Nein	Unbekannt
Jede Person kann die WAK unbemerkt betreten.	17	2	0
schwer einsehbare/ abgelegene Räume	14	4	1
Unbeaufsichtigte Einzelkontakte	12	5	2
Abgeschlossene Räume	0	18	1
Getrennte Räumlichkeiten für Privatsphäre (MA / Beschäftigte)	18	1	0
Ausflüge mit Beschäftigten finden statt.	15	3	1

3b Regulation von Nähe und Distanz

Das bestehende Machtgefälle kann sich durch besondere Vertrauensverhältnisse weiter intensivieren.

Auf die Frage, was der Interviewpartner tut, um das *Machtgefälle* zwischen Fachkräften und Beschäftigten nicht zu missbrauchen, antworteten 14 Befragte mit *Kommunikation*, 6 Befragte mit *respektvollem Umgang* und 4 Personen *bestärken die Eigenverantwortung* der Beschäftigten. Jeweils 2 Befragte gaben an, Weiterbildung zu diesem Thema in Anspruch zu nehmen, sich selbst zu reflektieren und Distanz bezüglich privater Kontakte zu Beschäftigten zu halten.

Regelverstößen durch Beschäftigte wird von 13 Befragten durch ein persönliches Gespräch begegnet. 4 Personen würden auch Dritte mit in die Klärung einbeziehen. 3 Befragte gaben mögliche Konsequenzen an und 5 (+1) Personen ist unbekannt (+unklar), wie mit Regelverstößen in der WaK umgegangen wird.

Auf die Frage, wie mit dem Thema Sexualität in der WaK umgegangen werde, antworteten 10 der 19 Befragten, dass dies ein Tabuthema sei. Offene Kommunikation darüber praktizieren 5 der 19 Befragten. Jeweils 2 Interviewpartner geben an, dass darüber gelacht werde und der Raum für das Thema in der WaK fehle.

Risikofaktoren/ Potenziale

	Ja	Nein	Unbekannt
Auf verantwortungsbewussten Umgang mit Machtgefälle wird geachtet.	16	3	0
➤ Persönliche Reflektion	14	4	1
➤ Thematisierung im Team	7	11	1
➤ Gewünschter Umgang in Verhaltensleitlinien	2	16	1
Beschäftigte mit nur einer Bezugsperson unter Fachkräften	9	9	1
Besondere Vertrauensbeziehungen / Abhängigkeitsverhältnisse zw. Fachkraft und Beschäftigten	12	7	0
Fachkräfte können allein Entscheidungen mit weitreichenden Konsequenzen für Beschäftigte treffen.	12	4	3
Klare Trennung zwischen beruflichen und privaten Kontakten	14	5	0
Auf ausgewogene Regulation Nähe – Distanz wird geachtet.	18	1	0
➤ Persönliche Reflektion	17	2	0
➤ Thematisierung im Team	6	12	1

➤ Gewünschter Umgang in Verhaltensleitlinien	2	16	1
Es wird gestraft.	1	17	1

4 Analyse der Zielgruppe

Nahezu alle der 19 Befragten gaben an, dass die WaK Menschen mit unterschiedlichsten Beeinträchtigungen beschäftigt. Dazu zählen Menschen mit psychischer, körperlicher und geistiger Behinderung, Menschen mit Schwerst-Mehrfach-Behinderungen, mit Sinnesbeeinträchtigungen und/oder herausfordernden Verhaltensweisen.

Zusätzliche Merkmale, die das Risiko von Gewalt erhöhen können

Ob es zusätzliche Merkmale in der WaK gäbe, die das Risiko von Gewalt erhöhen können, bejahten 5 der 19 Befragten (26%) und gaben folgende Gründe an: Missverständnisse (1), sexuelle Orientierung (1), Migrationshintergrund (1), Fluchterfahrung (1), Bevorzugung von Fachkräften (1), private/familiäre Konflikte (1). 14 Befragte verneinten diese Frage.

Risikofaktoren/ Potenziale

	Ja	Nein	Unbekannt
Menschen mit Fluchterfahrungen	6	11	2
Menschen mit Traumatisierung	14	0	5

Gruppenzusammensetzung

Das Zusammentreffen von eher übergriffigen und eher verletzlichen Personen stellt einen weiteren Risikofaktor für das Auftreten von Gewalt dar.

Auf die Frage, welche Kriterien aus Sicht der Befragten bei der Gruppenzusammensetzung berücksichtigt werden, wurden folgende Faktoren genannt (Anzahl der Stimmen): im Vorfeld erfolgte Praktika (6), Fähigkeiten und Interessen (5), Wunsch der Beschäftigten (5), Erfahrungen aus dem BBB (4), Kapazität/ Bedarf im jeweiligen AB (3) und nach Austausch zwischen BD und FK (3).

Risikofaktoren/ Potenziale

	Ja	Nein	Unbekannt
Behinderung	11	9	0
Erkrankung	9	10	0
Biographische Vorgeschichte	2	16	1

Merkblatt Datenschutz und Datensicherheit

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. Regelung 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- und ehrenamtlichen Mitarbeitern 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 Personen 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 hervorgehen, ausgenommen Angaben über die Zugehörigkeit zu einer Kirche oder einer Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft, alle Informationen, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinung 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 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 Mitarbeiter auf Grund seiner Tätigkeit mit Daten, Datenträgern, Unterlagen und Akten oder im persönlichen Gespräch erhält, sind von Ihm vertraulich zu behandeln und nach folgenden 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, Mikrofiches, 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 Mitarbeiter 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 DSGVO (nach §8 bis 10) dies zulassen oder der Betroffenen 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 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 im Sinne der arbeitsrechtlichen und disziplinarischen Bestimmungen. Sie können daher bei vorsätzlichem Schadensersatzansprüchen des Dienstherrn oder Dritter begründen und disziplinarische Maßnahmen (bis zur fristlosen Kündigung) zur Folge haben.

Marienstift Arnstadt Werkstatt am Kesselbrunn	Anhang D1	
	Video- und Fotogenehmigung	

Video- und Fotogenehmigung

Hiermit genehmige ich, Frau/ Herr [.....], dass Frau/ Herr

[.....]

bei Ausflügen und Gruppenaktivitäten gefilmt oder fotografiert wird.

Die Filmaufnahmen und Fotos dürfen nicht ohne Absprache mit mir veröffentlicht werden.

Name des gesetzlichen Betreuers:

[.....]

Ort/Datum

Unterschrift

Marienstift Arnstadt Werkstatt am Kesselbrunn	Anhang D2	  <small>MARIENSTIFT ARNSTADT KOMPETENZ FÜR MENSCHEN</small>
	Video- und Fotogenehmigung	

Video- und Fotogenehmigung

Hiermit genehmige ich, dass bei Ausflügen und Gruppenaktivitäten gefilmt oder fotografiert wird.

Die Filmaufnahmen und Fotos dürfen nicht ohne Absprache mit mir veröffentlicht werden.

Name des Beschäftigten:

Ort/Datum

Unterschrift

Marienstift Arnstadt Werkstatt am Kesselbrunn	QM Handbuch BBB nach AZAV	 
	Beschwerde/ Verbesserungs- Management/HinSchG	

**Anhang E: Beschwerde/ Verbesserungsvorschlag/
Meldung gem. HinSchG**

Hiermit bringe ich,

_____ *(Name der Person, die eine Beschwerde/ einen Vorschlag vorbringt) **freiwillig!***

folgende Beschwerde/ Meldung gem. HinSchG/ folgenden Vorschlag vor:

Durch die Beschwerde/ Meldung gem. HinSchG/ den Vorschlag betroffene Personen:

.....

.....

.....

_____ *(Datum)*

_____ *(Unterschrift des Verfassers)*

_____ *(Unterschrift der Person,
die die Beschwerde/Vorschlag
entgegennimmt und bearbeitet)*



Selbstverpflichtungserklärung zur Gewalt-Prävention

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Tätigkeit als: _____

Für alle Beschäftigten der Werkstatt am Kesselbrunn (WaK) tragen wir eine Mitverantwortung und wollen sie vor Gewalt schützen. Die Qualität unserer Arbeit soll durch die offene Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt verbessert werden. Bei unseren Angeboten sollen sich alle Personen wohl und sicher fühlen. Die u.g. Grundsätze gelten auch für alle ehrenamtlich Tätige, hauptberuflichen Mitarbeiter sowie Beschäftigten in der WaK.

Daher verpflichte ich mich, Folgendes einzuhalten:

- 1) Ich werde alles tun, um die Beschäftigten vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt zu schützen.
- 2) Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen von anderen respektiere ich.
- 3) Ich bin sensibel gegenüber sexistischem, diskriminierendem und gewalttätigem verbalem und nonverbalem Verhalten. Ich versuche alles mir mögliche zu tun, um dieses Verhalten zu unterbinden.
- 4) Ich achte die Persönlichkeit und Würde von allen Personen in der WaK.
- 5) Ich bin mir meiner Vorbildfunktion bewusst. Mein Handeln ist nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus und bin mir bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Beschäftigten disziplinarische und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen haben kann. Eine Meldung letztgenannter Handlungen an die Leitung ist wünschenswert.
- 6) Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzungen auch bei anderen bewusst wahrzunehmen und spreche diese Situation offen an.
- 7) Ich engagiere mich für einen sicheren und verlässlichen Rahmen im Umgang mit mir anvertrauten Personen.
- 8) Ich verpflichte mich, das Gewaltschutzkonzept der WaK umzusetzen.

Bei Unterstützungsbedarf oder im Konfliktfall wende ich mich an den Begleitenden Dienst, das Präventionsteam oder an die Leitung. Der Schutz der Beschäftigten steht dabei an erster Stelle.

Weiterhin verpflichte ich mich, die Leitung sofort zu informieren, wenn ein Verfahren bezügl. einer Straftat gem. dem Erweiterten Führungszeugnis gegen mich eröffnet werden soll.

Fachklinik für Orthopädie
Wohnen mit Behinderung
Emil-Petri-Schule
Montessori-Kita KinderSegen
Kinder- und Jugendhilfe
Werkstatt am Kesselbrunn
Frühförderstelle
Beratungsdienste
Soziale Projekte

Diakonie

Mitglied im
Diakonischen Werk
Evangelischer Kirchen
in Mitteldeutschland e.V.

Marienstift Arnstadt
Wachsenburgallee 12
99310 Arnstadt

Marienstift Arnstadt
Werkstatt am Kesselbrunn
Anerkannte Werkstatt für
Behinderte Menschen
Am Kesselbrunn 46b
99310 Arnstadt

Bearbeiter: Matthias Schrader
Tel.: 0 36 28 / 61 14 10
Fax: 0 36 28 / 61 14 30
@: m.schrader@ms-arn.de
www.marienstift-arnstadt.de

Unterschrift

Ort

Datum

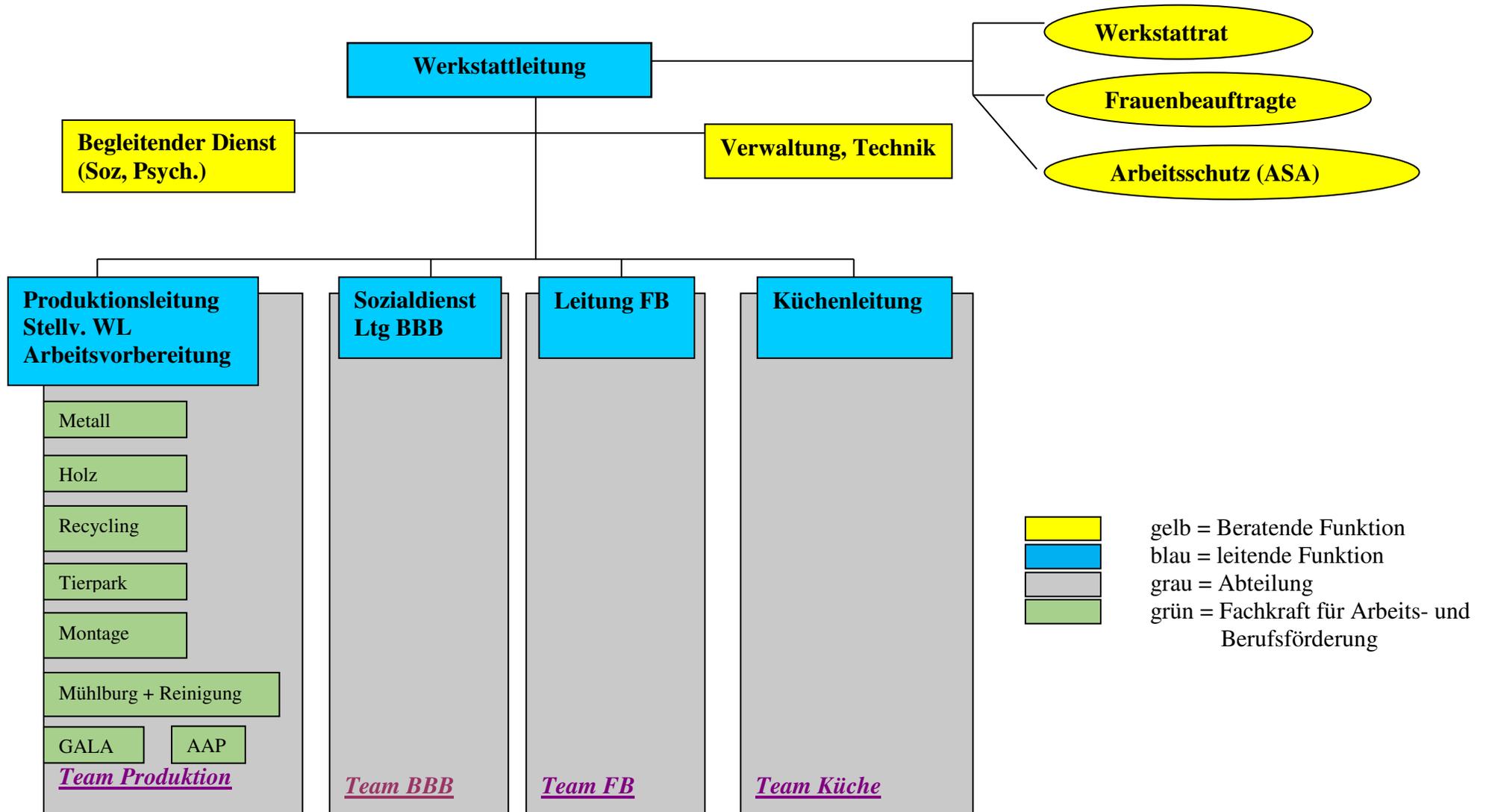
Thüringer Stiftungsverzeichnis: Nr. 27 · Steuernr.: 156/141/02311

Bankverbindung: Sparkasse Arnstadt-Ilmenau · IBAN: DE05 8405 1010 1810 0069 17 · BIC: HELADEF11LK ·

Vorstand: Kaufmännischer Vorstand (Sprecherin): Petra Hegt · Medizinischer Vorstand: Prof. Dr. med. Maik Hoberg ·

Verwaltungsratsvorsitzender: Matthias Gehler





Marienstift Arnstadt Werkstatt für behinderte Menschen	Aktennotizen
Geltungsbereich	Mitgeltendes internes Dokument



Anhang H: Dokumentation von Verdachtsfällen

Datum	Leitfragen:	Unterschrift
	Was ist geschehen?	
	Wann ist es geschehen?	
	Wo ist es geschehen?	
	Wer war beteiligt?	
	Wer hat etwas gesehen?	



Fixierungsprotokoll

Name, Vorname:

Adresse:

Betreuer:

Grund der Gefährdung:

- Eigengefährdung
- Fremdgefährdung
- Aggression

Einwilligung des Beschäftigten:

- vorhanden
- nicht vorhanden

Art der Fixierung:

- Leibgurt
- Sitzgurt
- Sonstiges: _____

Zeit der Fixierung: _____

(von-bis)

Sonstiges: _____

Anlagen

- Einwilligung des Beschäftigten
- Einwilligung des Betreuers



Fixierungsprotokoll

Name, Vorname:

Adresse:

Betreuer:

Grund der Gefährdung:

- Eigengefährdung
- Fremdgefährdung
- Aggression

Art der Fixierung:

- Leibgurt
- Sitzgurt
- Sonstiges: -----

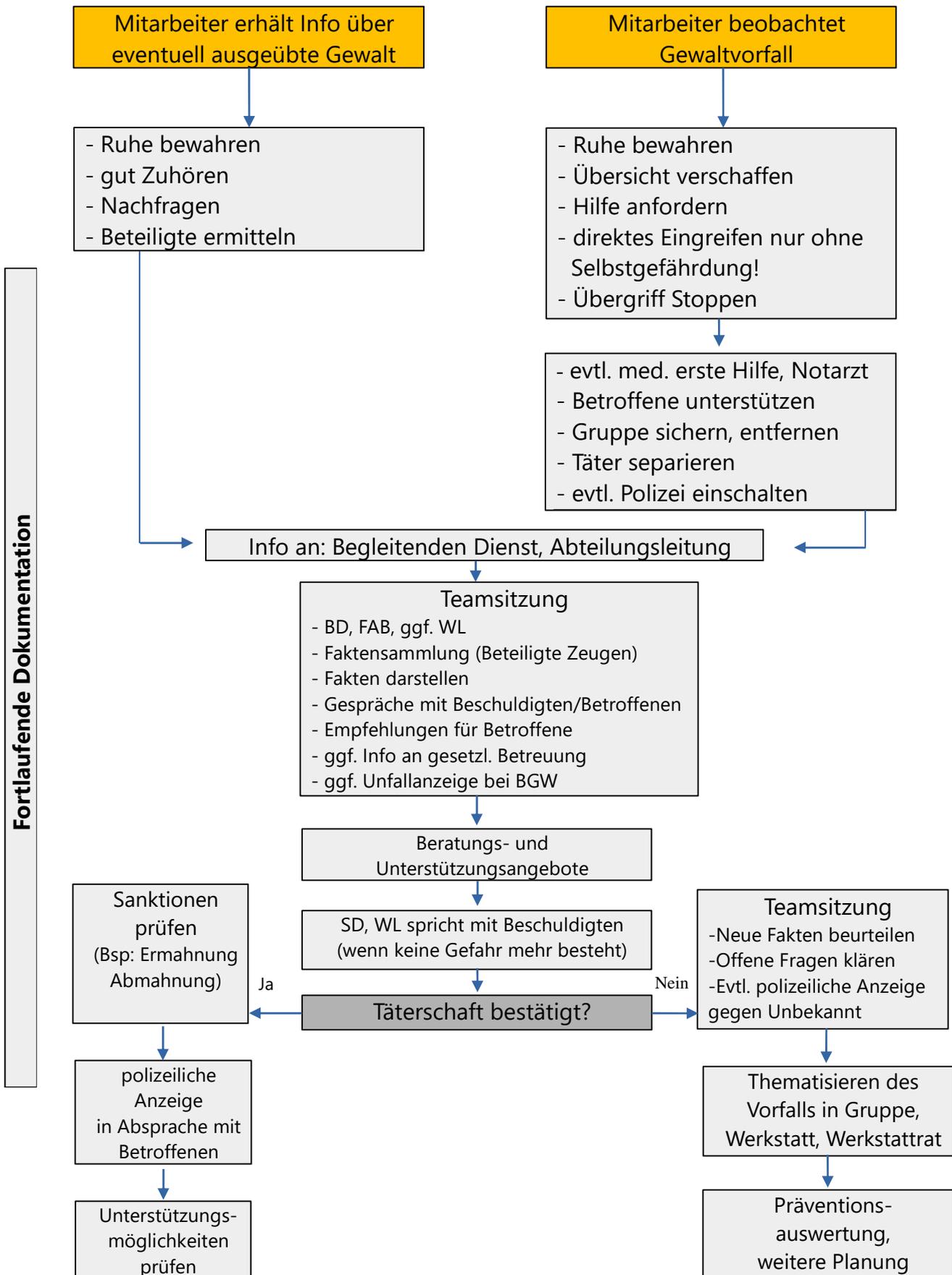
Zeit der Fixierung: -----
(von-bis)

Sonstiges: -----

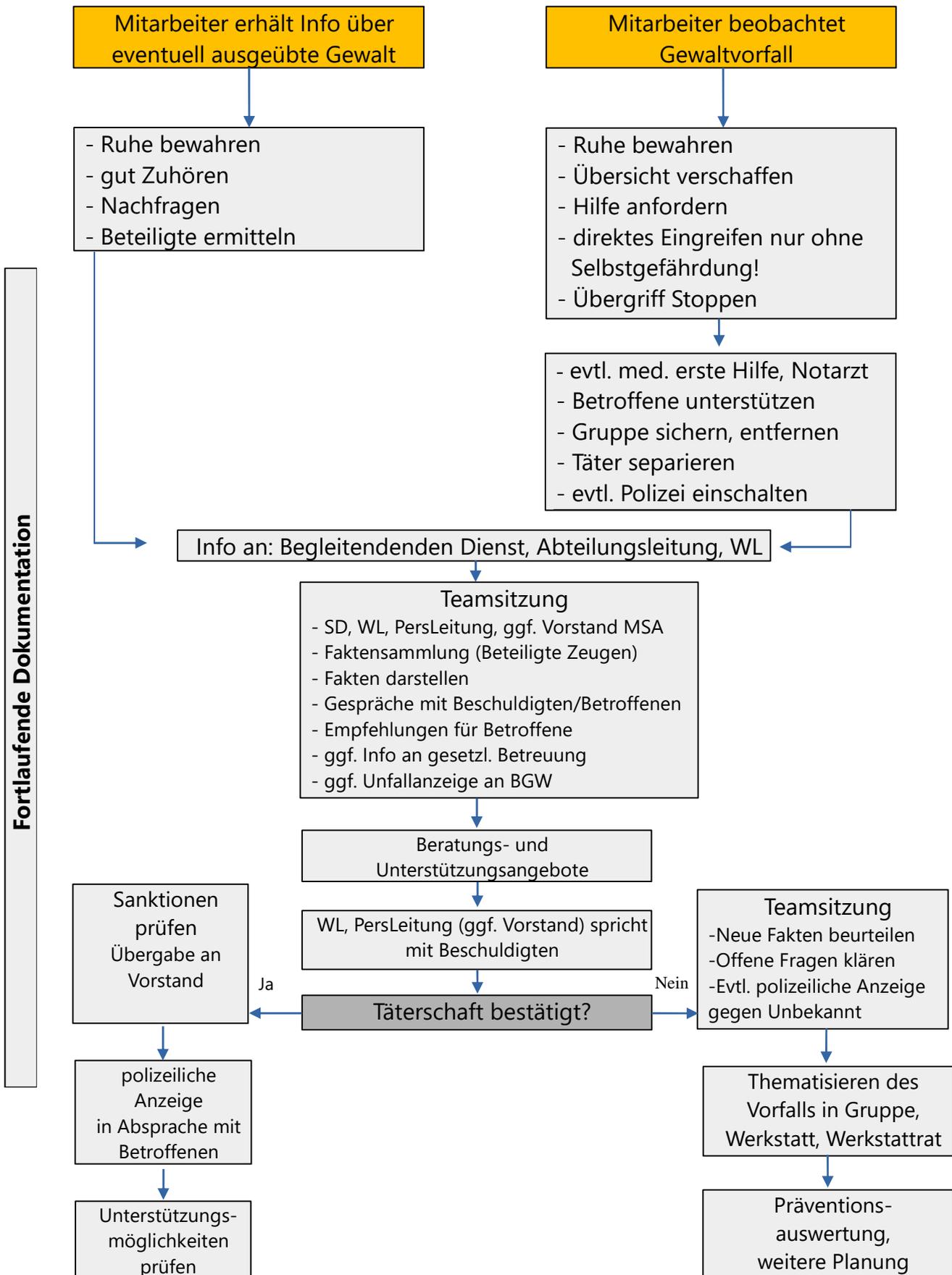
Anlagen

- Einwilligung des Betreuers

Ablaufdiagramm Gewalt durch Beschäftigte



Ablaufdiagramm Gewalt durch Mitarbeiter



- Reagieren Sie ruhig.
- Machen Sie keine Vorwürfe, auch wenn die Betroffene sich Ihnen spät anvertraut.
- Drücken Sie Lob und Wertschätzung aus, dass die Betroffene den Mut gefunden hat, sich anzuvertrauen und sich Hilfe holt.
- Stellen Sie in ruhigem Tonfall offene Fragen, um die Betroffene die Möglichkeit zu geben, über das Vorgefallene zu sprechen.
- Geben Sie keine Details vor.
- Akzeptieren Sie, wenn die Betroffene nicht mit Fragen nach Details der Tat konfrontiert sein möchte.
- Stellen Sie sachlich fest, dass die stattgefundenen Handlungen nicht in Ordnung waren.
- Stellen Sie die Aussagen die Betroffene nicht in Frage, auch wenn sie unlogisch oder unglaubwürdig klingen.
- Diskutieren Sie nicht darüber, ob die Betroffene sich falsch verhalten hat. Die Verantwortung trägt niemals der Betroffene.
- Schützen Sie die Betroffene vor weiterem Kontakt mit der Beschuldigten.
- Trösten Sie die Betroffene aber achten Sie dabei auf deren persönliche Grenzen.
- Versprechen Sie der Betroffenen nichts, was Sie nicht halten können.