

Unsere Strategien
und Methoden zum
Schutz vor Gewalt

**Gewaltfreie
BWB!**



Gewaltfreie BWB



Impressum

Text

Michelle Burbank, Malena Hansen, Sascha Omidi, Anne Reichert, Doris Siebert, Werkstatttrat

Ansprechperson

Anne Reichert, Dipl.-Psychologin, Begleitender Dienst BWB, areichert@bwb-gmbh.de

Redaktion

Arbeitsgruppe gewaltfreie BWB (in alphabetischer Reihenfolge):

Matthias Amm (BFB Wedding)

Dirk Boy (BFB Marzahn)

Agnetha Braun (Sozialdienst Südwest)

Michelle Burbank (AB Ost)

Rebecca Evers (Rechnungswesen)

Juliane Drescher, Peter Melitz (Werkstatttrat)

Thomas Habermann (Betriebsrat)

Malena Hansen (Personalentwicklung)

Ines Hermann (BBB Nord)

Jan Heyde (Integrationsmanagement)

Robert Hintze (AB Südwest)

Tamara Schulz, Janet Lennig (Frauenbeauftragte)

Kathi Mittmann (imPerfekt)

Anne Reichert (Psychologin WAH)

Luisa Schönhals (BFB Steglitz)

Uwe Schulz (BBB Nord)

Doris Siebert (AB Süd)

Alexandra Walther (Kaufm. Assistenz)

Marcel Weng (AB Nord)

und als externes Mitglied Sascha Omidi

(Fachberatungsstelle Gewaltprävention der LAG WfbM Berlin)

Gestaltung, Illustration

Anke Thomas (Marketing)

Erstauflage: August 2020

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Sie haben das »Gewalt-Präventionskonzept« vor sich – eine etwas sperrige Bezeichnung für ein Werk, das ganz besondere Beachtung verdient: Jede und jeder von uns hat schon einmal Gewalt in den unterschiedlichsten Formen wahrgenommen und erlebt. Erscheinungsformen und Wahrnehmung von Gewalt sind im Verlauf der Zeit immer vielfältiger geworden, geblieben ist das Bedürfnis, vor Gewalt wirksam geschützt zu sein.

Mit unserem Konzept verfolgen wir ein Ziel: Wir wollen eine Antwort auf die Frage geben, was jeder Einzelne von uns tun kann, um sich und andere vor Gewalt zu schützen.

Eine Arbeitsgruppe mit Mitgliedern aus allen Bereichen der BWB hat sich unter der Leitung von Frau Reichert damit beschäftigt, die vielfältigen Aspekte von Gewalt nicht nur theoretisch zu erörtern, sondern auch ganz praktische Ideen für unseren Umgang miteinander im Arbeitsalltag zu erarbeiten.

Ein beispielhaft inklusives Projekt, in dem deutlich geworden ist, wie unterschiedlich Blickwinkel und Wahrnehmung sein können. Schon deshalb kann man hier sagen: »Der Weg war das Ziel«. Die Projektarbeit hat Verständnis für andere Sichtweisen geschaffen, Perspektiven erweitert und dadurch eine gemeinsame Haltung entstehen lassen und diese gefestigt. Das ist wichtig, denn alle im Projekt Beteiligten sind Multiplikatoren innerhalb der BWB – Vertreter aller Bereiche, des Betriebsrates und des Werkstattrates. Schon damit kann man von einer erfolgreichen Arbeit dieser Projektgruppe sprechen.

Hier geht es aber noch einen Schritt weiter. Aus dieser gemeinsamen Haltung sind Maßnahmen für das tägliche Handeln entwickelt worden. Begriffe wie »Arbeitsvorschriften«, »Prozessbeschreibungen« und »Verhaltensampel« klingen zunächst theoretisch und technisch. Sie sind aber nichts anderes als die Übersetzung der gemeinsamen Haltung in die Abläufe unseres Arbeitsalltages. Mit der Umsetzung werden sie lebendig; die Forderung, Gewalt zu verhindern, wird mit Leben erfüllt.

So vielfältig wie die Erscheinungsformen und Gründe von Gewalt, so umfassend und gebündelt sind die Ergebnisse der Arbeitsgruppe. Das ist tolle Teamarbeit – allen Beteiligten danke ich ganz herzlich. Wir werden jetzt die Ergebnisse in den Alltag umsetzen und regelmäßig prüfen, was wir verändern, weiterentwickeln und anpassen müssen. Gemeinsam können wir jeden Tag besser werden – das gilt auch und besonders bei der Vermeidung von Gewalt.

Unsere Haltung in der BWB ist von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt geprägt und findet ihren Ausdruck in dem vorliegenden Konzept mit konkreten Maßnahmen und gelungenen Illustrationen – ich wünsche viel Spaß bei der Lektüre, der Umsetzung und der Weiterentwicklung.

Dirk Gerstle, Geschäftsführer der BWB

Zielsetzung

Das hier vorliegende Gewaltpräventionskonzept soll alle Menschen, die in der BWB arbeiten, für das Thema Gewalt sensibilisieren. Es soll aufklären, damit wir unsere Mitarbeitenden¹ und uns selbst vor Gewalt schützen können und Handlungssicherheit geben, wenn wir mit Gewalt konfrontiert werden. Gewalt hat viele Erscheinungsformen und ebenso viele Gründe. Gewalt entsteht nicht zufällig. Dieses Konzept und die damit verbundenen Aktionen sollen dazu beitragen, dass wir respektvoll und wertschätzend miteinander umgehen, denn wenn wir einander vertrauen, hat Gewalt keinen Raum und Aggressionen können in konstruktive Bahnen gelenkt werden.

1 Wie Sie sehen werden, haben wir uns um eine geschlechtersensible, genderneutrale Sprache bemüht. Sollte uns das nicht an allen Stellen gelungen sein, bitten wir um Nachsicht.
Wenn wir im Text von Beschäftigten oder Mitarbeitenden sprechen, sind diejenigen Personen gemeint, die an einer Rehabilitationsmaßnahme in der BWB teilnehmen.
Wenn wir im Text von Fachkräften, Fachpersonal oder Stammpersonal sprechen, sind die Stammmitarbeiterinnen und Stammmitarbeiter der BWB gemeint.

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Vorwort	3
Zielsetzung	4
■ 1 Begriffsbestimmung	7
1.1 Welche Formen von Gewalt unterscheiden wir?	7
1.1.1 Physische Gewalt	7
1.1.3 Strukturelle Gewalt	8
1.1.4 Materielle Gewalt	9
1.1.5 Sexualisierte Gewalt	9
1.2 Wo beginnt Gewalt und welche Stufen von Gewalt gibt es?	10
1.2.1 Grenzverletzung	10
1.2.2 Übergriff	12
1.2.3 Strafrechtlich relevanter Vorgang	16
1.2.4 Machtmissbrauch	16
■ 2 Prävention = Vorbeugen, um Gewalt zu vermeiden	19
2.1 Regelmäßige Gefährdungsanalyse / Risikoanalyse in der BWB	19
2.2 Prävention bei Bewerbung, Einstellung, Einarbeiten des Personals	20
2.3 Prävention durch professionelle Nähe und professionelle Distanz	22
2.4 Prävention durch Reflexion im Team, bei Supervision und Fortbildungen	24
2.5 Prävention durch Empowerment = Stärken der Mitarbeitenden	25
2.5.1 Ernstnehmen	25
2.5.2 Empowerment durch IBS – Kurse zur Persönlichkeitsbildung	25
2.5.3 Werkstattrat und Frauenbeauftragte vertreten und stärken die Mitarbeitenden	26
2.5.4 Vernetzung und Austausch auf LAG-Ebene	27
2.5.5 Zusammenarbeit mit der Mutstelle Berlin	27
2.6 Prävention durch eine gut genutzte Beschwerdestelle	28
2.7 Feste Ansprechpartner an allen Standorten	30
2.8 Bekanntmachen und Lebendighalten des Konzepts	30
■ 3 Intervention = Eingreifen bei Gewaltgeschehen	31
3.1 Arbeitsvorschriften	31
3.2 Umgang mit unbegründetem Verdacht	32

■ 4	Nachsorge und Korrektur der Maßnahmen nach Gewalt	33
4.1	Nachsorge mit den von Gewalt betroffenen Personen	33
4.1.1	Recht auf Hilfe nach psychisch belastenden Ereignissen	33
4.1.2	Möglichkeiten zum Gespräch nach psychisch belastenden Ereignissen	33
4.1.3	Möglichkeit zur kurzfristigen Herausnahme des Betroffenen aus der belastenden Situation	33
4.1.4	Psychosoziale Betreuung	33
4.1.5	Weitere Ansprechpartner in der BWB	34
4.1.6	Externe Hilfemöglichkeiten	34
4.1.7	Unterstützung durch den zuständigen Unfallversicherungsträger	34
4.2	Nachsorge mit Tatpersonen	34
4.3	Wirksamkeitsprüfung und Fortschreibung des Konzepts nach Gewaltereignissen	35
■ 5	Schlusswort	36
■ 6	Literatur und Quellen	37
■ 7	Anlagen	40
7.1	Verhaltensampel	41
7.2	Selbstverpflichtungserklärung	44
7.3	Arbeitsvorschrift: Vermutung – Gewalt durch Mitarbeitende	47
7.4	Arbeitsvorschrift: Eigene Beobachtung – Gewalt durch Mitarbeitende	48
7.5	Arbeitsvorschrift: Vermutung – Gewalt durch BWB-Fachkraft	49
7.6	Arbeitsvorschrift: Eigene Beobachtung – Gewalt durch BWB-Fachkraft	50
7.7	Arbeitsvorschrift: Vermutung – Gewalt durch eine außenstehende Person	51
7.8	Arbeitsvorschrift: Eigene Beobachtung – Gewalt durch eine außenstehende Person	52
7.9	Beschwerdebearbeitung	53
7.10	Checkliste zur Dokumentation	54
7.11	Gesprächsleitfaden Vorstellungsgespräch	55
7.12	Risikoanalyse	56
7.13	Mind-Map zur Übersicht	60
7.14	Anlaufstellen in der BWB	61
7.15	Beratungsangebote in Berlin	62
7.16	Gesetzliche Grundlagen der Gewaltprävention in WfbM	64
7.16.1	Internationale Verträge	64
7.16.2	Bundesrecht	65
7.16.3	Landesrecht Berlin	67

1 Begriffsbestimmung

Im vorliegenden Gewalt-Schutzkonzept der BWB wird viel von Machtmissbrauch, Grenzüberschreitung, Übergriff oder strafrechtlich relevanter Gewalt gesprochen. Diese Wörter beschreiben Verhaltensweisen, denen wir als Einrichtung entschieden entgegentreten wollen. Damit dies gelingt, muss allerdings ein einheitliches Verständnis der Begriffe vorliegen – denn nur, wenn wir »eine Sprache sprechen«, können wir Sachverhalte im Werkstattalltag klar benennen, einheitlich einschätzen und dann einvernehmlich darauf reagieren. Deswegen erläutern wir im Folgenden unterschiedliche Formen und vielfältige Ausprägungen von Gewalt.

1.1 Welche Formen von Gewalt unterscheiden wir?

Die Studie »Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland«² konstatiert 2013 eine alarmierend hohe Gewaltbetroffenheit von Frauen in Einrichtungen der Behindertenhilfe, die von Herabwürdigung, Bevormundung und Machtmissbrauch bis hin zu sexuellen Gewalttaten reicht. Diese repräsentative Befragung von 1561 Frauen zeigt, dass Mädchen und Frauen mit Behinderungen besonders häufig Gewalt in jeglicher Form erleben und vielfältigen Formen von Diskriminierungen und struktureller Gewalt ausgesetzt sind. Darum befassen wir uns mit diesem Thema, das viele vielleicht unangenehm berührt und das oftmals verschwiegen wird.

Wir beleuchten in unserem Präventions- und Interventionskonzept ein umfassendes Spektrum von möglichem Gewaltgeschehen, weil es nur dann gelingt, wirksame Schutzmaßnahmen zu entwickeln, wenn wir uns dem Thema selbstreflektiert stellen und anerkennen, dass natürlich auch unsere Einrichtung betroffen ist. Auf dem Handbuch »Grenzen achten«³ von Ursula Enders, die sich für den Schutz vor Missbrauch in Institutionen engagiert, und auf den Publikationen von Volker Thon, Fachberater für Gewaltprävention⁴, basiert der folgende Überblick über Formen und Ausprägungen von Gewalt, die wir unterscheiden müssen.

1.1.1 Physische Gewalt

Physische Gewalt ist körperliche Gewalt.

Darunter fallen alle Aktionen, bei denen jemand auf für sie oder ihn körperlich einschränkende, unangenehme, schmerzhaft oder verletzende Weise behandelt wird, wie z. B. Schubsen, Kneifen, an den Haaren ziehen und Schlagen.

Auch Festhalten, z. B. an der Kleidung, und Einsperren, sowie körperliche Vernachlässigung wie das Verweigern von Hilfe beim Essen oder in der Pflege sind körperliche Gewalt. Körperliche Gewalt hinterlässt meist auch seelische Schäden und ist immer mehr als nur eine Grenzverletzung.

2 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2013

3 Enders / Kossatz 2017, S. 30–49

4 Thon 2017

1.1.2 Psychische Gewalt

Psychische Gewalt betrifft und verletzt die Seele.

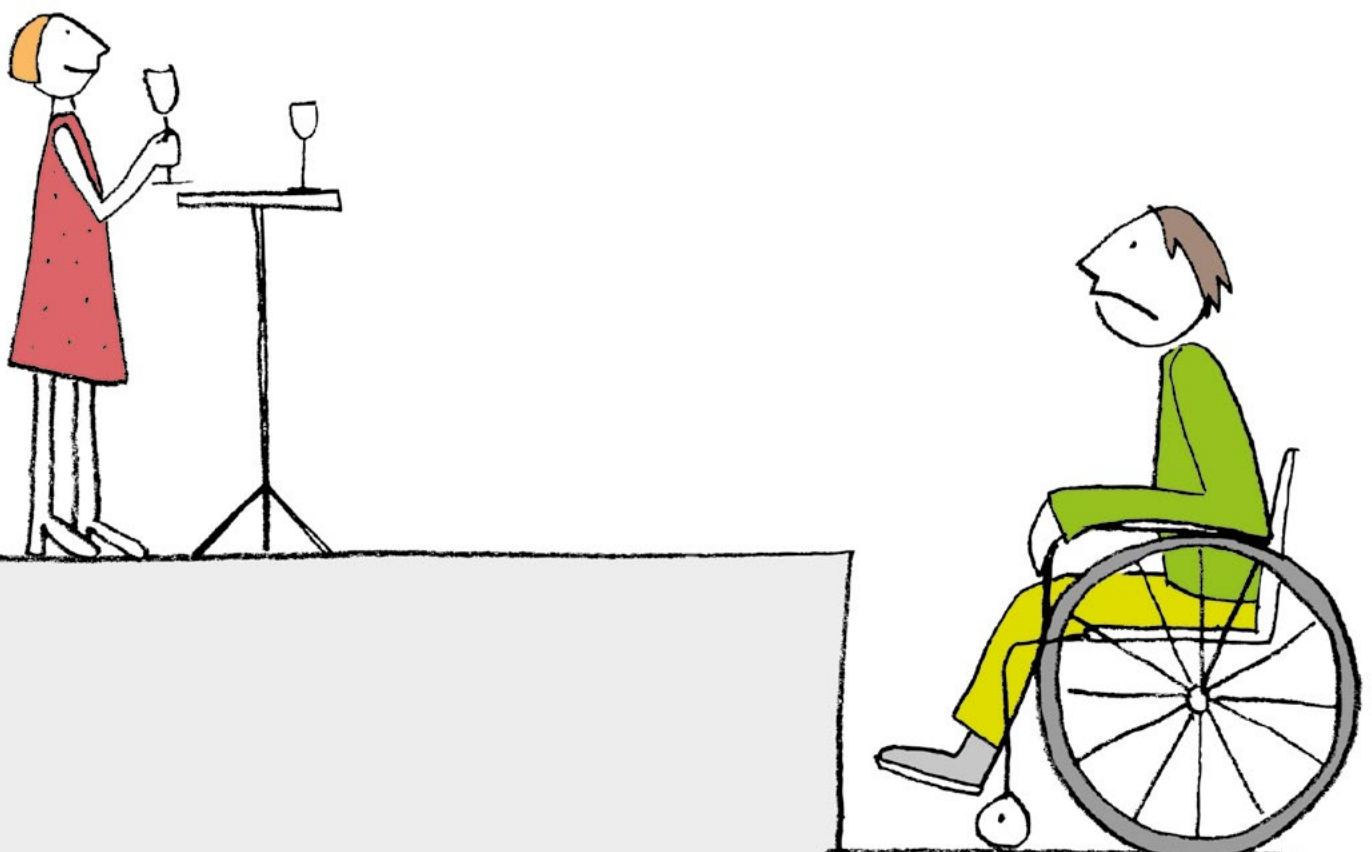
Hierzu gehören aktive Handlungen wie Beschimpfen, Drohen, Beleidigen, Auslachen oder Bloßstellen sowie passive Handlungen, wie Ignorieren oder Vorenthalten von emotionaler Zuwendung und Freundlichkeit. Die Manipulation von Verhaltensweisen oder Gefühlen, wie das Einreden von Schuldgefühlen, zählt ebenfalls dazu. Ebenso gelten Diskriminieren, Mobbing und Stalking als psychische Gewalt.

Angstmachen und jemanden zu etwas zwingen, das sie/er nicht möchte (Nötigung oder Erpressung), sind sehr häufige Erscheinungsformen psychischer Gewalt.

Psychische Gewalt kann unbewusst, z.B. aus Unkenntnis über vorhandene Ängste oder aus Mangel an Feingefühl ausgeübt werden. Daher ist psychische Gewalt eine der häufigsten Grenzverletzungen. Da psychische Gewalt sehr subtil ausgeübt werden kann, ist sie selbst für Betroffene manchmal schwer zu entdecken und auch ihre Folgen bleiben oft lange unbemerkt.

1.1.3 Strukturelle Gewalt

Strukturelle Gewalt ist eine meist verdeckte Gewalt, die nicht direkt von einer Person ausgeht, sondern aufgrund ungleicher Machtverhältnisse dem gesellschaftlichen System innewohnt und von oder in seinen Institutionen ausgeübt wird. Sie zeigt sich z.B. durch die Missachtung von Persönlichkeitsrechten oder durch mangelnde Mitbestimmungsmöglichkeiten, begründet durch (vermeintliche) Sachzwänge oder das Einhalten von (willkürlichen oder unangemessenen) Regeln.



Sie trifft insbesondere Minderheiten, die keine gesellschaftliche Lobby haben und sich schlecht wehren können. Strukturelle Gewalt kann alle anderen Formen von Gewalt begünstigen. Finanzielle und personelle Einsparungen, mangelnde Qualifikation des Personals, Bürokratisierung und Standardisierung der Arbeit begünstigen, dass Strukturen und Abläufe innerhalb von Organisationen nicht zum Wohl der von ihr abhängigen Personen wirken.

Auch unzulängliche Infrastruktur, unzureichende Ausstattung oder ungeeignete architektonische Gegebenheiten können strukturelle Gewalt hervorrufen, wenn z.B. dadurch der Handlungsspielraum von Personen eingeschränkt wird oder die Intimsphäre nicht gewahrt werden kann.

1.1.4 Materielle Gewalt

Menschen, die kein oder nur sehr wenig eigenes Einkommen haben oder aufgrund von gesetzlicher Betreuung nicht frei über ihr eigenes Geld verfügen können, sind oft einer materiellen Gewalt ausgesetzt. Sie sind abhängig von Wohlwollen und Ehrlichkeit der Personen, von denen sie ihr Geld oder sonstige materielle Zuwendungen beziehen und befinden sich dadurch in einer Ohnmachtsposition, die ausgenutzt werden kann. Insbesondere pflegebedürftige oder kognitiv eingeschränkte Menschen sind leicht zu hintergehen oder zu bestehlen oder können sich nicht wehren, wenn ihnen Eigentum entwendet oder eine Leistung vorenthalten wird. Materielle Gewalt ist häufig eng an strukturelle Gewalt gekoppelt.

1.1.5 Sexualisierte Gewalt

Jede sexuelle Handlung, die nicht in beiderseitigem Einvernehmen geschieht, ist sexualisierte Gewalt. Dies reicht von der anzüglichen Bemerkung über Anfassen bis zur Vergewaltigung.

Lange Umarmungen, Küsse und auf dem Schoß sitzen können sexualisierte Gewalt sein.

Vermeintlich harmlose Berührungen, z. B. an Schulter oder Arm, können ebenfalls sexualisierte Gewalt sein. Diese Form von Gewalt ist immer auch eine psychische Gewalt, da es in erster Linie um die Ausübung von Macht und nicht um die Befriedigung sexueller Triebe geht.

Als sexueller Missbrauch gelten sexuelle Handlungen mit Minderjährigen oder mit besonders gefährdeten, widerstandsunfähigen Erwachsenen. Gemeint sind Menschen in speziellen Behandlungs- und Betreuungsverhältnissen oder hilfsbedürftige Personen. Wenn Menschen nicht in der Lage sind, sexuell selbstbestimmte Entscheidungen zu treffen, oder wenn davon ausgegangen werden muss, dass auch ein augenscheinliches Einvernehmen nicht von gleichberechtigten Personen unter legitimen Bedingungen getroffen wurde, dann fällt dies unter den Tatbestand des sexuellen Missbrauchs. Die Paragraphen 174 bis 179 StGB⁵ verankern dies unter dem Titel »Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung« im Gesetz.

5 Strafgesetzbuch

1.2 Wo beginnt Gewalt und welche Stufen von Gewalt gibt es?

Wenn wir Ausprägungen von Gewalt beschreiben wollen, wägen wir ab:

Wie häufig und wie massiv tritt ein Verhalten auf? Wie erleben Betroffene das Geschehen? Was ist der Beweggrund, was ist die Absicht des Gegenübers? Sind die Handelnden in der Lage, das Verhalten zu reflektieren und Verantwortung dafür zu übernehmen?⁶

Um im Werkstattalltag unterschiedliche (Gewalt-)Situationen beurteilen zu können, hat sich die folgende Unterscheidung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanter Gewalt⁷ bewährt.

1.2.1 Grenzverletzung

Grenzverletzungen geschehen meist unabsichtlich und resultieren aus Überforderungssituationen, mangelnder Professionalität oder aus den persönlichen Unzulänglichkeiten Einzelner.

Sie können jedoch auch Ausdruck einer »Kultur der Grenzverletzungen« in einer bestimmten Gruppe oder Einrichtung sein. Derartige Kulturen erkennt man häufig an einem insgesamt eher »rauen Umgangston«, an der Ausgrenzung einzelner Beschäftigter oder an der fehlenden Berücksichtigung fachlicher Standards (z. B., wenn Beschäftigte mit ihren Konflikten und Auseinandersetzungen alleingelassen werden oder wenn eine vergleichsweise hohe Toleranz gegenüber Grenzverletzungen besteht). Mit einer »Kultur der Grenzverletzung« ist der Übergang zu den Übergriffen gegeben. Individuelles Gegensteuern reicht nun nicht mehr aus, vielmehr muss die Gruppe oder Einrichtung grundsätzlich grenzüberschreitende Umgangsweisen ändern.

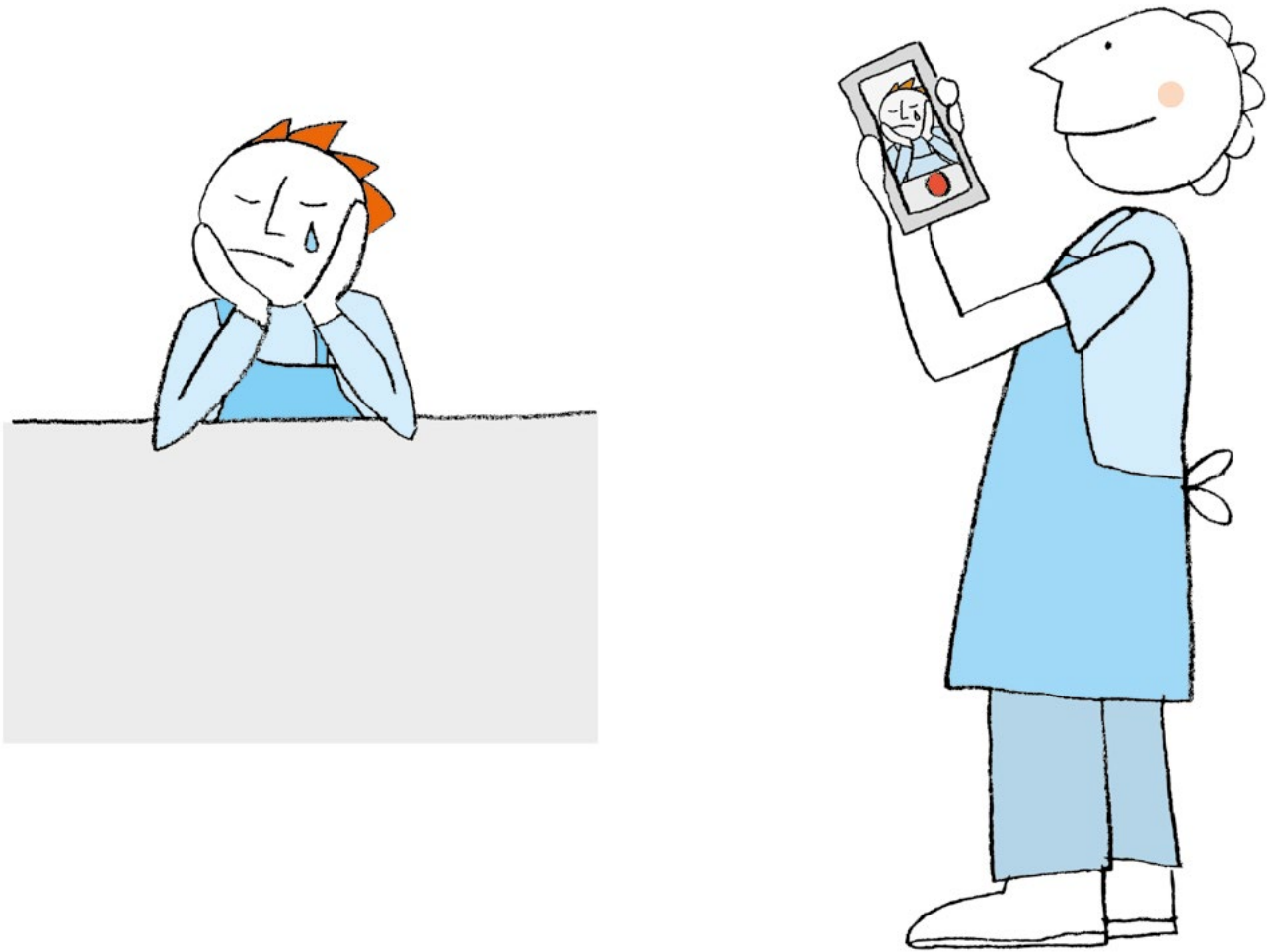
Beispiele für Grenzverletzungen im Werkstattalltag⁸

- einmaliges oder seltenes Missachten einer angemessenen körperlichen Distanz, die sowohl von Beschäftigten als auch von Fachkräften ausgehen kann
- gelegentliche »Spaßraufereien«, die zu unbeabsichtigten Verletzungen führen können
- einmaliges oder seltenes Missachten eines respektvollen Umgangstons, wie z. B. Befehlstöne anwenden, persönlich abwertende, sexistische oder rassistische Bemerkungen
- unerlaubtes Veröffentlichen von Bildmaterial im Internet
- einmaliges oder seltenes Missachten sexueller Normen oder Schamgrenzen
- einmaliges oder seltenes Missachten der Grenzen der eigenen professionellen Rolle (z. B. Gespräche über intime Themen oder sexuelle Erlebnisse, zärtliche Umgangsweisen, die eher familiär anmuten, Kosenamen geben oder sexualisiertes Verhalten von Beschäftigten im Umgang zulassen)
- einmaliges oder seltenes Ausnutzen der eigenen professionellen Macht, um die Wahrnehmung von Beschäftigten infrage zu stellen

6 vgl. Varius Werkstätten 2018

7 vgl. Enders 2017; Varius Werkstätten 2018

8 vgl. Varius Werkstätten 2018, S. 10



Beispiele für grenzverletzende oder unprofessionelle Verhaltensweisen im Werkstattalltag⁹

- Missachten von körperlichen Grenzen (zum Beispiel durch grenzüberschreitende Berührungen in der Pflege oder bei Hilfestellungen)
- Missachten von Intimsphäre und Belastbarkeit
- unangemessene Sanktionen
- Gespräche oder Befragungen, die persönlichen Grenzen überschreiten, z. B. über Gewalterfahrungen oder sexuellen Erfahrungen
- Missachten des Rechts auf Schutz vor körperlichen, sexuellen und emotionalen Übergriffen und Gewalt
- sich bei beobachteten Grenzverletzungen aus der Verantwortung ziehen und nicht reagieren

Im Werkstattalltag sind Grenzverletzungen nicht immer vermeidbar, denn das Erleben einer Verletzung der eigenen Grenzen ist subjektiv und abhängig von der persönlichen Geschichte

⁹ vgl. Varius Werkstätten 2018, S. 10

eines Menschen. Wichtig für den Umgang mit geschehenen Grenzverletzungen sind respektvolle Reaktionen wie Entschuldigungen und das zukünftige Vermeiden des Verhaltens¹⁰.

Viele Grenzverletzungen können vermieden werden durch eine gute fachliche Anleitung, Fortbildungen, Supervisionen, das Aufstellen von Gruppenregeln und handlungsleitende Konzepte.

Voraussetzung hierfür ist, dass sich sowohl Fachkräfte als auch Beschäftigte immer wieder um einen achtsamen und reflektierten Umgang miteinander bemühen¹¹.

Beschäftigte können in ihrem Umgang mit Grenzverletzungen zusätzlich gestärkt werden, indem sie (z. B. durch Schulungen oder regelmäßige Gespräche) Möglichkeiten erhalten, ihre Fähigkeit zur Selbstbehauptung zu entwickeln. Auch das regelmäßige Thematisieren von etwaigen Risiken und die Einübung angemessener Kommunikationsformen kann Beschäftigten helfen, sich ggf. besser zu schützen bzw. sich Hilfe zu organisieren.

1.2.2 Übergriff

Übergriffe passieren nicht unabsichtlich oder zufällig.

Sie sind Ausdruck grundlegender persönlicher oder fachlicher Defizite. Übergriffige Handlungen müssen nicht unbedingt geplant sein, sind jedoch gekennzeichnet durch das bewusste Hinwegsetzen über gesellschaftliche oder kulturelle Normen, institutionelle Regeln, fachliche Standards oder den Widerstand des Gegenübers.¹²



10 vgl. Varius Werkstätten 2018, S. 9

11 vgl. ebd., S. 9

12 vgl. ebd., S. 11

Weitere Erkennungsmerkmale für Übergriffe¹³

- verbal oder nonverbal gezeigte Abwehrreaktionen werden ignoriert
- Grenzverletzungen treten häufig und massiv auf, sodass die Grenze zum Übergriff überschritten ist
- Kritik am grenzverletzenden Verhalten (z. B. durch Beschäftigte, Angehörige, Begleitenden Dienst, Vorgesetzte) wird abgewehrt
- keine Übernahme von Verantwortung für das eigene grenzüberschreitende Verhalten
- Abwerten von Opfern oder Zeuginnen oder Zeugen, die Hilfe organisier(t)en
- Mobbingvorwurf gegen Mitarbeitende oder Fachkräfte, die Verantwortung übernehmen und Grenzverletzungen als solche benennen

Beispiele für psychische Übergriffe¹⁴

- wiederholtes unerlaubtes Veröffentlichen von Bildern im Internet
- Mitarbeitende mit den eigenen privaten Problemen behelligen
- verbale Gewalt ausüben, z. B. durch massive sexistische, rassistische oder behindertenfeindliche Äußerungen
- Ignorieren als Bestrafung
- Unangemessene, unverhältnismäßige Sanktionen auf Fehlverhalten
- Sanktionieren oder Bloßstellen von unverschuldeten Defiziten (z. B. Einnässen)
- den Mitarbeitenden ihre Machtlosigkeit einreden oder ihnen drohen, z. B. mit persönlichen Nachteilen
- die Mitarbeitenden einschüchtern und verunsichern, z. B. durch bewusste Überforderungen
- den Mitarbeitenden in Überforderungssituationen die Unterstützung verweigern
- Intrigen zwischen Beschäftigten säen oder Gerüchte zwischen Beschäftigten und Stammpersonal streuen
- Fachkräfte diskreditieren (z. B. durch falsche Informationen zu deren Privatleben, zu fachlichen Mängeln oder Konflikten)
- das Vertrauen und die Zuneigung von einzelnen Mitarbeitenden erschleichen (z. B. durch Bevorzugung, Geschenke oder das Erlauben von Regelverstößen)
- Schikanen und Mobbing durch einzelne Mitarbeitende zulassen, um die eigene Machtposition zu festigen
- die aus der eigenen professionellen Rolle erworbene Macht missbrauchen, z. B. durch das Androhen negativer Berichte
- Erpressung von Mitarbeitenden oder von Fachpersonal mit dem Hinweis auf deren Fehlverhalten

¹³ vgl. Varius Werkstätten 2018, S. 11

¹⁴ vgl. ebd., S. 12

Beispiele für sexuelle Übergriffe (ohne Körperkontakt)¹⁵

- abwertende sexistische Bemerkungen über Mitarbeitende oder deren Umfeld
- wiederholte Flirtversuche mit Mitarbeitenden (z. B. »scherzhafte« Aufforderung zu Küssen)
- Sexualisierung der Arbeitsgruppe (z. B. durch anzügliche Bemerkungen und Gesten, unangemessene Gespräche über Sexualität)
- Voyeurismus (z. B. unter die Kleidung schauen)
- Zeigen von pornographischen Inhalten
- Re-Inszenieren von sexueller Gewalt (z. B. durch indiskretes Nachfragen)
- sexuell aufreizende Bekleidung
- wiederholtes Missachten des Rechts der Mitarbeitenden auf Privatsphäre
- wiederholtes Missachten der Grenzen der professionellen Rolle (z. B. durch intime Gespräche über das Sexualleben von Fachkräften)

Beispiele für sexuelle Übergriffe (mit Körperkontakt)¹⁶

- wiederholtes Missachten einer fachlich angemessenen körperlichen Distanz, grenzüberschreitende, zu intime körperliche Nähe im alltäglichen Umgang
- gezielte, wiederholte, angeblich zufällige Berührungen der Genitalien (z. B. bei Pflegehandlungen oder Hilfestellungen)
- wiederholtes Austausch von Zärtlichkeiten in Form eines eher familiären Umgangs,
- Mitarbeitenden die Kleidung herunterziehen

Beispiele für körperliche Übergriffe¹⁷

- wiederholte »Spaßraufereien«, bei denen die Grenzen anderer massiv verletzt werden bzw. Verletzungen auftreten
- »Spaßraufereien«, die Aggression ausdrücken und wehtun oder ängstigen

Beispiele für materielle Ausbeutung¹⁸

- Abhängigkeitsverhältnis ausnutzen, um jemanden für sich arbeiten zu lassen
- sich von Mitarbeitenden bedienen oder beschenken lassen, sie ausnutzen

Beispiele für Vernachlässigungen¹⁹

- Vernachlässigen und Verweigern von Fürsorge und Förderung
- Vernachlässigen der Vermittlung notwendiger therapeutischer, pädagogischer und medizinischer Hilfen

15 vgl. Varius Werkstätten 2018, S. 13

16 vgl. ebd., S. 13

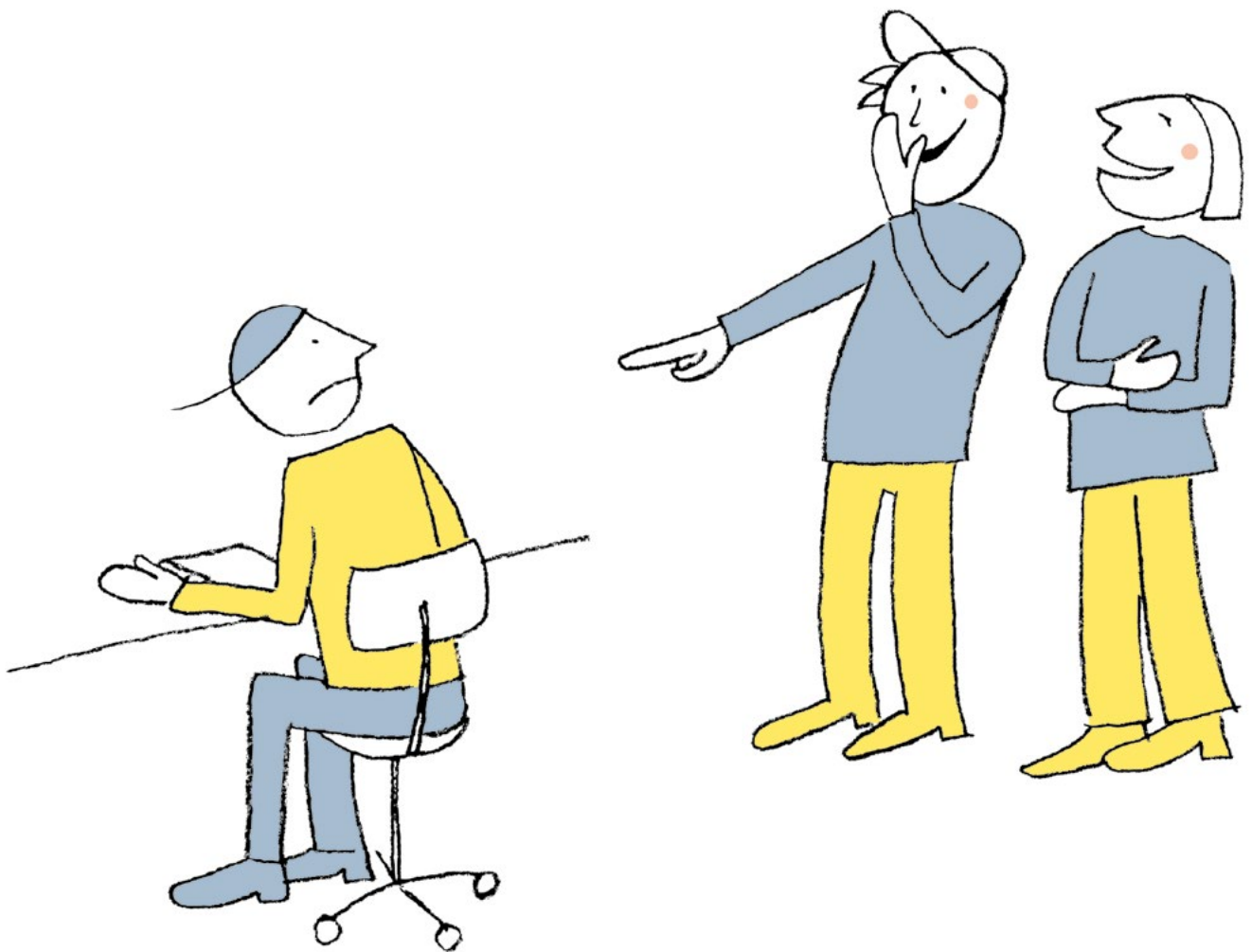
17 vgl. ebd., S. 14

18 vgl. Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen 2017, S. 5

19 vgl. ebd., S. 4

Wie oben bereits angemerkt, sind Übergriffe Ausdruck einer respektlosen Haltung gegenüber Mitarbeitenden, grundlegender Defizite im Sozialverhalten und / oder fachlicher Mängel. Sie sind, im Gegensatz zu Grenzverletzungen, nicht allein durch Qualifizierung, Praxisanleitung, Fortbildung oder Supervision korrigierbar. Übergriffe durch Fachkräfte sind in jedem Fall sorgfältig zu dokumentieren. Die Dokumentation ist eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung weiterführender Maßnahmen. Hier ist insbesondere zu überprüfen, inwieweit gegenüber übergriffigen Fachkräften arbeitsrechtliche bzw. strafrechtliche Konsequenzen zu ziehen sind. So kann es ggf. nötig sein, sich von Fachkräften zu trennen, wenn diese ihr übergriffiges Verhalten trotz arbeitsrechtlich relevanter Ermahnungen / Abmahnungen nicht beenden.

Besonderes Augenmerk gilt es auf die oben bereits beschriebenen »Kulturen der Grenzverletzung« zu legen, denn diese können durch Tatpersonen genutzt werden, um gezielt sexuellen Missbrauch vorzubereiten²⁰.

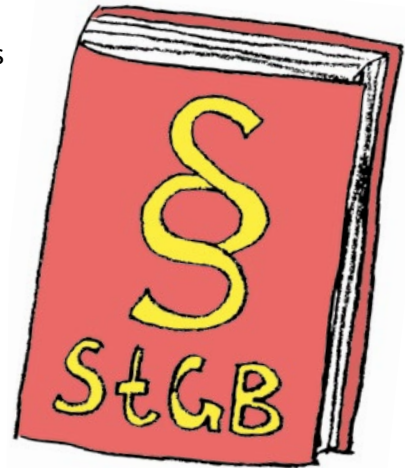


20 vgl. Enders 2010, S. 1

1.2.3 Strafrechtlich relevanter Vorgang²¹

Strafrechtliche relevante Formen der Gewalt sind durch das Strafgesetzbuch (StGB) beschrieben. Das Strafgesetzbuch unterscheidet zwischen vorsätzlichem und fahrlässigem Handeln. Grundsätzlich strafbar macht sich, wer anderen vorsätzlich Gewalt antut. Beispiele für vorsätzlich verübte Straftaten sind:

- Körperliche Gewalt, Körperverletzung (§223 StGB)
- Beleidigung (§185 StGB)
- Verbreitung pornographischer Schriften (§184 StGB)
- Nötigung, sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung (§177 StGB)
- Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Betreuungsverhältnisses (§174c StGB)
- Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen (§179 StGB). Dies sind Personen, die »wegen einer geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung einschließlich einer Suchtkrankheit oder wegen einer tiefgreifenden Bewusstseinsstörung oder auch körperlich zum Widerstand unfähig sind«.



1.2.4 Machtmissbrauch

Zwischen Stammpersonal und Mitarbeitenden besteht ein Machtgefälle, das auf der Abhängigkeit der Menschen mit Behinderung vom Stammpersonal basiert und die Gefahr des Machtmissbrauchs birgt. Mitarbeitende und die Werkstatt setzen ein hohes Vertrauen in das Stammpersonal und müssen sich darauf verlassen, dass dieses verantwortungsbewusst mit Macht und Autorität umgeht und sie weder bewusst noch unbewusst zur Befriedigung eigener Bedürfnisse einsetzt²².

Worin genau besteht die Abhängigkeit der beeinträchtigten Mitarbeitenden und woher kommt sie? Grundsätzlich gilt: je schwerer ein Mensch beeinträchtigt ist, desto stärker ist er abhängig von anderen. Im Werkstattalltag kann sich Abhängigkeit z. B. in einer physischen Unterlegenheit von Mitarbeitenden zeigen, die in vielen alltäglichen Situationen wie Pflege oder Essen zum Tragen kommt²³.

Erschwerend kommt mitunter hinzu, dass viele Menschen mit Behinderung meist seit früher Kindheit zu einer gewissen Überangepasstheit erzogen wurden, die es ihnen erschwert, sich gegenüber Autoritätspersonen abzugrenzen²⁴.

21 vgl. StGB

22 vgl. Römisch 2016, S. 109–110

23 vgl. ebd., S. 110

24 vgl. ebd., S. 110

Massive Abhängigkeiten können sich zudem aus fehlenden verbalsprachlichen Ausdrucksmöglichkeiten ergeben. Meist gehen diese auf physische oder psychische Beeinträchtigungen zurück. In einigen Fällen spielt aber auch mangelnde Aufklärung eine Rolle, d. h. die betroffenen Personen verfügen oftmals nicht über den notwendigen Wortschatz, eine erlebte Grenzverletzung zu beschreiben²⁵.

Fehlen den Mitarbeitenden Möglichkeiten des sprachlichen Ausdrucks, macht sie dies in besonderer Weise anfällig für Grenzverletzungen, Übergriffe oder strafrechtlich relevante Gewalt, einfach, weil sie die entsprechenden Informationen nur sehr schwer weitergeben oder geschehene Grenzverletzungen gar nicht als solche benennen können²⁶.

Dem Stammpersonal der BWB wird im Rahmen des Anstellungsverhältnisses ein bestimmter Verantwortungsbereich übertragen, der in der Regel mit umfangreichen Aufsichts- und Fürsorgepflichten gegenüber den Mitarbeitenden einhergeht. Von letzteren wiederum verlangen der Werkstattvertrag und die Werkstattordnung, den Anweisungen des Stammpersonals Folge zu leisten. Diese hierarchische Positionierung von Stammpersonal und Mitarbeitenden verstärkt die bereits beschriebenen Abhängigkeitsverhältnisse noch einmal und macht die Arbeitsbeziehungen innerhalb der Werkstatt besonders anfällig für Machtmissbrauch²⁷.

Beispiele für Machtmissbrauch²⁸

- Abhängigkeit ausnutzen, um jemanden für sich selbst arbeiten zu lassen
- mit Botengängen beauftragen (z. B. während der Pause vom Betriebsgelände schicken und Essen oder anderes einkaufen lassen)
- Verbote oder Einschränkungen auferlegen, die nichts mit dem eigentlichen Auftrag zu tun haben und die weder mit Mitarbeitenden noch deren gesetzlichen Betreuungen vereinbart sind (z. B. bestimmte Dinge nicht essen lassen mit der Begründung, jemand sei zu dick)
- Entwicklungsmöglichkeiten beschränken (z. B. durch die fehlende Ermöglichung von Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt)
- Mitarbeitende bei Abgrenzungsversuchen drohen (»Das glaubt doch keiner!«) und damit die professionelle Macht ausnutzen

Die Grundlage der Macht, über die Fachkräfte verfügen, sind organisationale und institutionelle Strukturen. Organisationen wie Werkstätten gestalten Strukturen, die Gewalt und Missbrauch begünstigen oder auch erschweren können.

25 vgl. Römisch 2016, S. 111

26 vgl. ebd., S. 111

27 Varius Werkstätten 2018, S. 18–19

28 vgl. Enders & Eberhardt 2007

Beispiele für organisationale Strukturen, die einen Machtmissbrauch begünstigen²⁹

- Entscheidungen beruhen nicht auf fachlich nachvollziehbaren Gründen, sondern werden autoritär »von oben herab« diktiert
- der Umgang mit Nähe und Distanz ist nicht eindeutig geregelt
- kein transparentes Beschwerdemanagement
- keine Möglichkeiten zur Mitbestimmung für Mitarbeitende

Diese Auflistung zeigt, dass Machtmissbrauch nicht nur als Tat einzelner Tatpersonen begriffen werden kann, sondern in engem Zusammenhang mit den organisationalen Strukturen zu sehen ist, die ihn begünstigen oder erschweren. Dementsprechend hoch ist die Bedeutung, die der regelmäßigen Überprüfung von gewaltbegünstigenden Strukturen durch die Werkstatt beigemessen werden sollte.

²⁹ vgl. Enders & Eberhardt 2007

2 Prävention = Vorbeugen, um Gewalt zu vermeiden

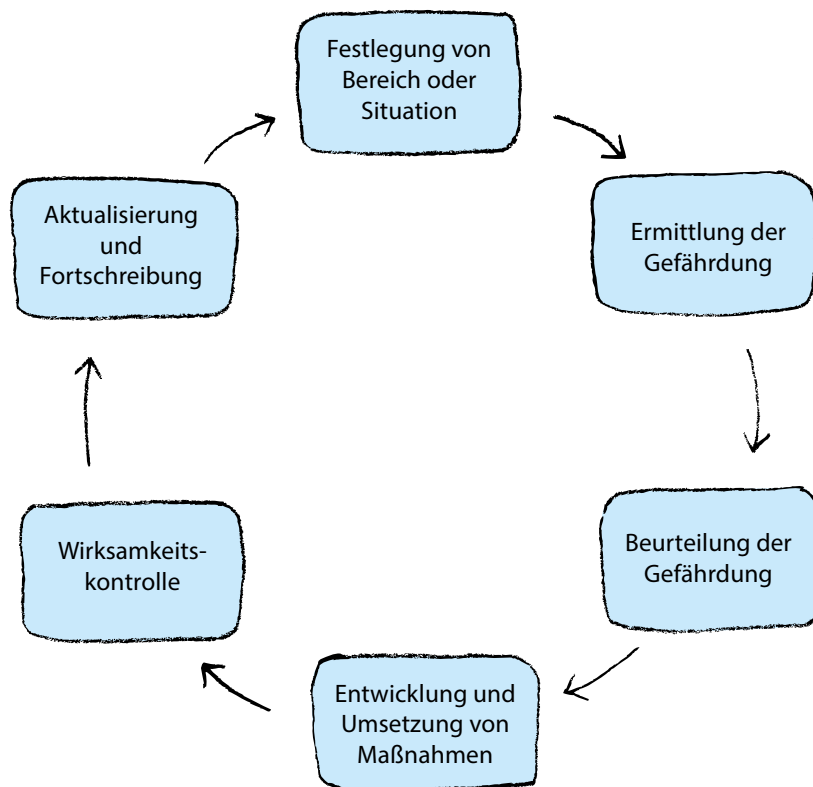
Präventionsmaßnahmen kommen zum Einsatz, bevor Gewalt eintritt und analysieren Risikofaktoren, die dazu führen könnten. Es geht um Aufklärung, Information und um das Stärken von Personen, die gefährdet sind.

2.1 Regelmäßige Gefährdungsanalyse / Risikoanalyse in der BWB

Welche Gefahr, Gewalt zu erleben, besteht eigentlich in der Werkstatt? Welche Gewaltereignisse können realistischere auftreten und wovor müssen wir schützen?

Um das herauszufinden, ist es notwendig, regelmäßig eine Gefährdungs- oder Risikoanalyse in der Einrichtung durchzuführen – nur so erkennt man, wo und wie welche Personen gefährdet sind. Bei der Erstellung des vorliegenden Gewaltschutzkonzepts für die BWB haben wir, orientiert am von der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) gesetzliche Unfallversicherung³⁰ empfohlenen Vorgehen und mithilfe der »LAG-Leitfragen Risikoanalyse«³¹, verschiedene Bereiche auf ihr Gefährdungspotenzial hin beurteilt, um relevante Risiken zu erkennen und wirksame Gegenmaßnahmen abzuleiten.

Der folgende Regelkreis³² verdeutlicht schematisch unsere Vorgehensweise:



30 vgl. Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) 2015

31 vgl. Omid 2019

32 vgl. Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) 2015, S. 6

Folgende Risikobereiche haben wir festgelegt und anhand des LAG-Fragebogens auf ihr Gefährdungspotenzial hin beleuchtet:

- Welche Alltagssituationen können leicht für einen Übergriff / eine Straftat ausgenutzt werden?
- Wo gibt es sexualisierte Sprache, abfällige Bemerkungen?
- Gibt es Orte, an denen man unbeobachtet ist?
- Wer sind potenzielle Tatpersonen?
- Gibt es besonders gefährdete Klientinnen und Klienten?
- Sind Beschwerdewege bekannt und leicht zugänglich?
- Wie vermittelt die Einrichtung Fehlerkultur, Offenheit und Transparenz?

Diese Risikoanalyse muss in regelmäßigen Zeitabständen wiederholt werden.

In einer gesonderten Bestandsaufnahme haben wir zudem erfasst:

- welche festgelegten Abläufe im Umgang mit Gewaltvorkommnissen es in der BWB bereits gibt
- welche Fort- und Weiterbildungen zum Thema Gewaltprävention regelmäßig angeboten werden
- wie Gewaltrisiken und Prävention in Teambesprechungen oder Supervisionen reflektiert werden
- wie Mitarbeitende nach ihrer Zufriedenheit im täglichen Umgang befragt werden
- welche Mitbestimmungsmöglichkeiten sie wahrnehmen können und
- wie Empowerment in der Werkstatt gefördert wird

Die Bestandsaufnahme muss ebenso regelmäßig aktualisiert werden, damit nachvollziehbar bleibt, wie gut wir gerüstet und ob Maßnahmen nachzubessern sind.

Die Risikoanalyse wurde durch eine zur Erstellung des Präventionskonzepts gegründete interdisziplinären Projektgruppe durchgeführt, deren Mitglieder an unterschiedlichen Standorten der BWB arbeiten. Auch die Frauenbeauftragten sowie die Vorsitzenden des Werkstatttrats haben regelmäßig an der Projektgruppe teilgenommen. Die Projektgruppe hat sich über anderthalb Jahre regelmäßig getroffen, um das vorliegende Konzept gemeinsam zu erarbeiten. Die im Folgenden aufgeführten Maßnahmen zur Vorbeugung, zur Intervention und zur Nachsorge von bzw. bei Gewalt wurden von der Projektgruppe aus den Ergebnissen der Risikoanalyse und der Bestandsaufnahme abgeleitet und festgelegt.

2.2 Prävention bei Bewerbung, Einstellung, Einarbeiten des Personals

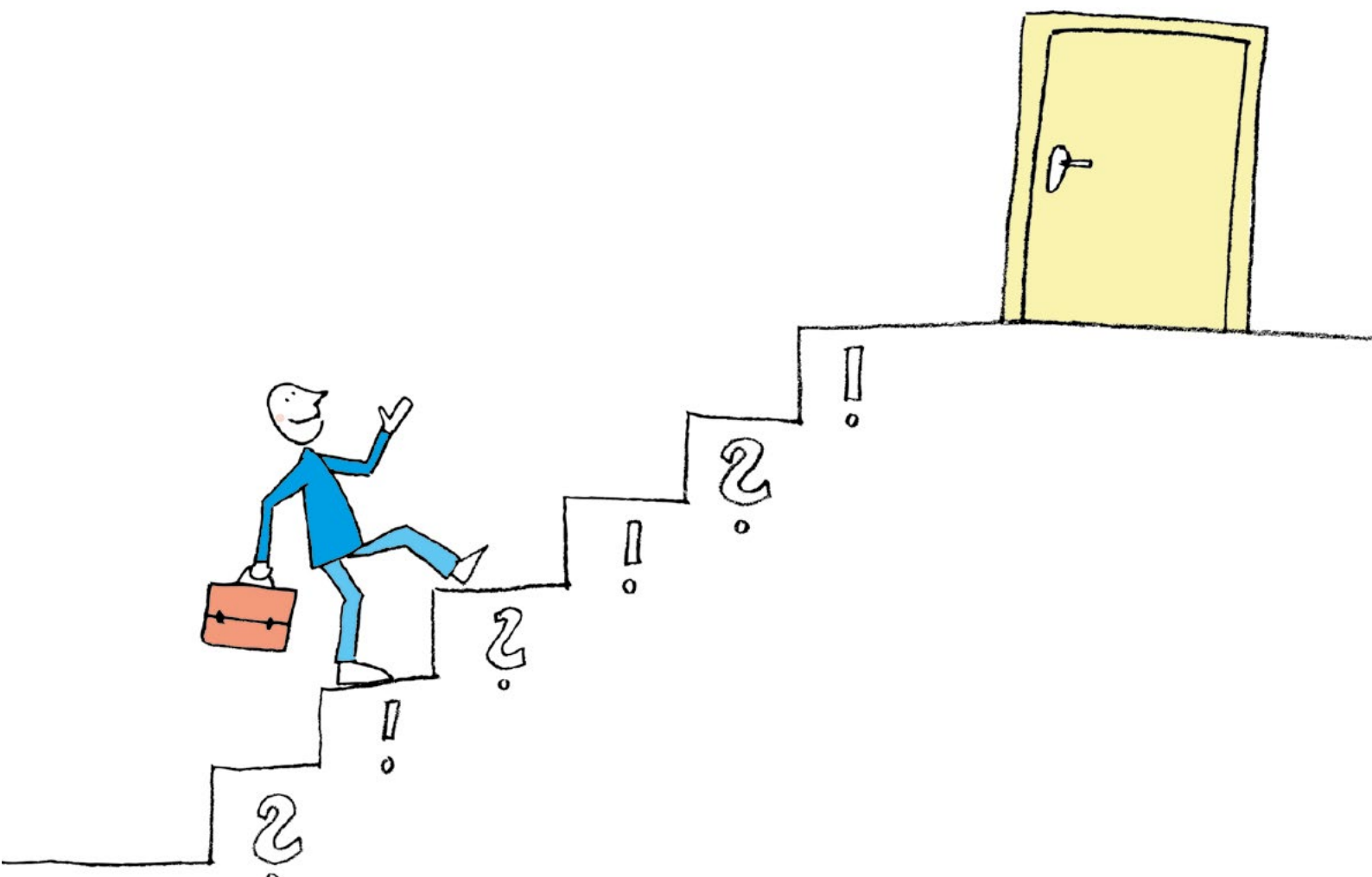
Die BWB vertritt eine klar definierte Haltung gegenüber Grenzverletzungen und sämtlichen Formen der Gewalt. Teil unseres Gewaltpräventionskonzeptes ist der Bewerbungs- und Einstellungsprozess.

Schon bevor es überhaupt zur Einstellung kommt, kommuniziert die BWB bereits in der Stellenausschreibung ihre konzeptionelle Position zu Gewaltprävention bzw. gegen Grenzverletzungen und Gewalthandlungen. Die BWB erwartet ein hohes Maß an Authentizität, Empathie und Wertschätzung von ihrem derzeitigen und zukünftigen gesamten Stammpersonal.

Im Bewerbungsgespräch nutzt die Personalabteilung einen standardisierten Fragenpool. Die Fragen dieses Pools sind gezielt so konzipiert, dass sich die Bewerbenden unmittelbar und aktiv mit ihrer beruflichen Rolle und ihrer persönlichen Haltung zum Thema Gewaltprävention auseinandersetzen und diese Haltung benennen müssen.

Die BWB fordert vor der Einstellung neuen Personals ein erweitertes Führungszeugnis, um sicher ausschließen zu können, dass Bewerbende aktuell oder in der Vergangenheit strafrechtlich relevant auffällig wurden. Das erweiterte Führungszeugnis wird im 3-Jahres-Rhythmus vom gesamten Stammpersonal eingeholt.

Im Zuge der Einarbeitung folgen verpflichtende Schulungen, um dem neuen Personal ein größtmögliches Maß an Sicherheit in schwierigen oder belastenden, herausfordernden Situationen zu verschaffen. Zudem wird allen neu eingestellten Fachkräften das Konzept der gewaltfreien BWB im Rahmen des Begrüßungsfrühstücks »Neu in der BWB« vorgestellt. Somit bekommen neue Fachkräfte die Position der BWB zu Gewaltprävention direkt in ihrer Anfangszeit vermittelt. Durch die Personalabteilung wird der vorgeschriebene Ablauf der Einarbeitungsmodul- und -schulungen gewährleistet.



2.3 Prävention durch professionelle Nähe und professionelle Distanz

Das Verhindern von Gewalt steht und fällt mit der persönlichen Haltung zum Thema Nähe und Distanz im professionellen Handeln. Jeder Arbeitstag bringt Situationen mit sich, die den Betreuungspersonen eine reflektierte Haltung dazu abverlangen, wie nah und wie distanziert sie ihre professionellen Beziehungen ausrichten³³.

Den Mitarbeitenden gelingt es oftmals nicht, ihre unmittelbaren emotionalen Bedürfnisse zu kanalisieren und Kontakte in ihrer Arbeitsgruppe oder zum Betreuungspersonal angemessen zu gestalten. Hier beginnt die Aufgabe des Fachpersonals, die Mitarbeitenden für eigene und fremde Grenzen zu sensibilisieren und ihnen zu vermitteln, dass individuelle Grenzempfindungen ernst genommen werden.

Um in diesem Sensibilisierungsprozess eine glaubwürdige Haltung einnehmen zu können, ist es hilfreich, sich selbst im Vorfeld über wichtige Fragen³⁴ im Klaren zu sein:

- Worin unterscheiden sich persönliche Beziehungen von professionellen Beziehungen?
- Wie weit gehen die Erwartungen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden hinsichtlich des Miteinanders? Welche Bedürfnisse erfülle ich, welche nicht?
- Wie einladend / abweisend / neutral wirkt das eigene Verhalten? Welche Signale sende ich (Siezen, Duzen, Berührungen...) und was wird damit beim Gegenüber ausgelöst?
- Welche Grenze setzt die Institution, wie positioniert sich die BWB?
- Wie reguliere ich die Balance von Nähe und Distanz? Welches Korrektiv gibt es im Kreis des Kollegiums, wo erhalte ich Feedback?

In regelmäßigen internen und externen Unterweisungen und Fortbildungen gibt die BWB dazu folgende Impulse³⁵:

- In professionellen Beziehungen werden Rollen mit dazugehörigen Aufgaben übernommen. In diesen Beziehungen übernimmt das Personal die Aufgabe zu begleiten, anzuleiten und Lernerfolge zu bestätigen. Viele Menschen mit Behinderung sind schnell begeistert, wenn sie Zuwendung durch Zuhören und Unterstützung erhalten. Hier ist es wichtig zu erkennen, dass das eigene Handeln den Menschen mit Behinderung förderlich sein soll und sie nicht in emotionale Abhängigkeit geraten lässt. Der Erfolg der Arbeit sollte nicht daran gemessen werden, wieviel Bewunderung das Personal erhält. Das professionelle Handeln soll unterstützen, nicht abhängig machen.
- Die Rolle als Anleitende oder Beratende besteht in der Werkstatt und nur dort. Für den persönlichen Bereich der Menschen mit Unterstützungsbedarf sind andere Personen verantwortlich oder zuständig.

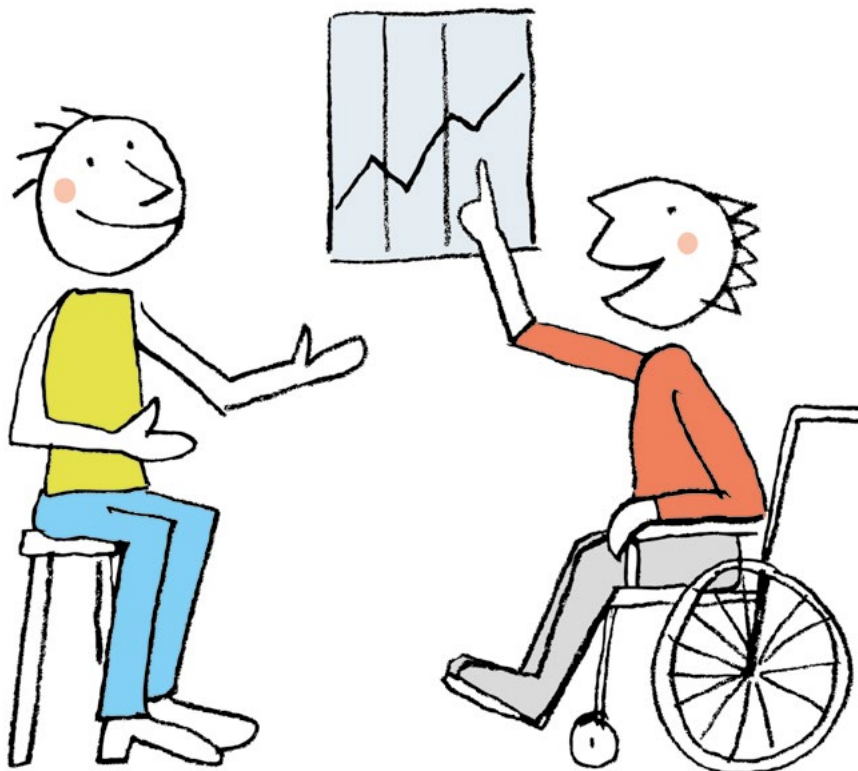
33 vgl. Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen 2017, S. 6

34 vgl. ebd., S. 6–7

35 vgl. ebd., S. 7–8

- Die Rolle als Anleitende oder Beratende kann von Mitarbeitenden immer infrage gestellt werden. Sollte es dabei zu unangemessenem Verhalten kommen, weil jemand sich nicht besser zu artikulieren weiß, so ist es wichtig, nicht auf einer persönlichen Ebene zu reagieren, sondern Ruhe zu bewahren, Hintergründe für das Verhalten zu ergründen und nach Lösungen zu suchen. Ein professioneller Umgang mit Konfrontationen besteht darin, die eigenen Anteile und die Anteile der Menschen mit Unterstützungsbedarf zu reflektieren und in der Situation ruhig und sicher zu reagieren.
- Eine große Vertraulichkeit gegenüber Mitarbeitenden, unangemessene Scherze und flapsige Bemerkungen oder Weitergeben persönlicher Daten und Informationen an andere oder in der Gruppe sind fachlich zu hinterfragen und müssen problematisiert werden.
- Neue Fachkräfte – und länger zugehöriges Stammpersonal zur Auffrischung – erhalten Unterweisungen und Fortbildungen zum Thema Gewalt mit konkreten Beispielen, welches Verhalten die BWB erwartet, wenn es um Nähe und professionelle Distanz im Arbeitsalltag geht (Siezen – Duzen, Telefonnummern, Facebook-Kontakt, Einladung zum Geburtstag, Hilfe beim Umzug, Berühren, Umarmen, Kosenamen...).
- Konkretes Feedback und Beratung und Unterstützung gibt es in regelmäßig stattfindenden Kollegialen Beratungen, Supervisions-Sitzungen und Fallbesprechungen.

Als Leitsatz gilt: So viel professionelle Nähe und Unterstützung wie nötig, so viel professionelle Distanz und Selbstständigkeit wie möglich!



2.4 Prävention durch Reflexion im Team, bei Supervision und Fortbildungen

Wirksame Maßnahmen, um Gewaltpotenzial zu erkennen und für Gefahrensituationen sensibel zu bleiben, sind:

- regelmäßige Teamsitzungen zum Austausch über konkrete Gefahrensituationen,
- das Einholen von Zweitmeinungen im Kollegium und
- insbesondere die verantwortliche Reflexion des eigenen Handelns und der persönlichen Motivation gerade im Hinblick auf die Prävention von Machtmissbrauch.

Regelmäßige Supervisionen und Angebote wie Fallbesprechungen und Kollegiale Beratungen unterstützen alle Stammmitarbeiterinnen und Stammmitarbeiter in einem vertrauensvollen Rahmen beim Erkennen und beim Verarbeiten kritischer und herausfordernder Situationen. Hier entwickelt das Team mögliche Maßnahmen, mit denen Gewaltsituationen besser bewältigt werden können.

Die BWB organisiert interne Schulungen zu den Themen Gewaltprävention sowie Nähe und Distanz. Die Teilnahme ist für das Stammpersonal verpflichtend. Damit ist gewährleistet, dass beim gesamten Stammpersonal ein möglichst einheitlicher Wissensstand zum Thema Gewalt und Grenzverletzungen existiert. Über die Unfallkasse Berlin können BWB-Fachkräfte zudem an einer Vielzahl von Fortbildungen teilnehmen, insbesondere an dem Fortbildungsangebot »Umgang mit Aggressionen und Gewalt«.

Die BWB unterstützt interessierte Fachkräfte dabei, sich fachspezifisch fort- und weiterzubilden.

Nicht zuletzt greift die größtenteils obligatorische SPZ (sonderpädagogische Zusatzausbildung) der in Werkstätten beschäftigten Fachkräfte neue Erkenntnisse aus Arbeits- und Sozialpädagogik auf, um die bereits vorhandene berufliche Qualifikation um genau die Kompetenzen zu ergänzen, die eine professionelle Haltung zum Thema Gewalt stärken.

Das Arbeitsbereich BWB-Integrationsmanagement (IMB), welches Arbeitsplätze in Firmen des allgemeinen Arbeitsmarkts betreut, greift das Thema im Rahmen von sogenannten »Inklusionsworkshops – Ihre Zusammenarbeit mit der BWB« auf und sensibilisiert dort die externen Firmen bzw. deren Ansprechpersonen.

2.5 Prävention durch Empowerment = Stärken der Mitarbeitenden

Die Mitarbeitenden der BWB selbst sind die Expertinnen und Experten für ihre Lebensbe-
lange und ihre Arbeitssituation, und sie sollen sich dessen bewusst sein. Der Gedanke des
Empowerments hebt hervor, dass Menschen mit Behinderungen sich befähigt und ermäch-
tigt fühlen, für ihre Rechte und ihre Wünsche einzustehen, das Zepter selbst in die Hand zu
nehmen. Das Bewusstsein jeder einzelnen Person, stark und selbstsicher zu sein, ist der beste
Schutz gegen die Gefahr, übergriffig oder missbräuchlich behandelt zu werden. Deswegen
ermuntert die BWB ihre Mitarbeitenden, den Raum ihrer Selbstbestimmung und Autonomie
beständig zu erweitern.



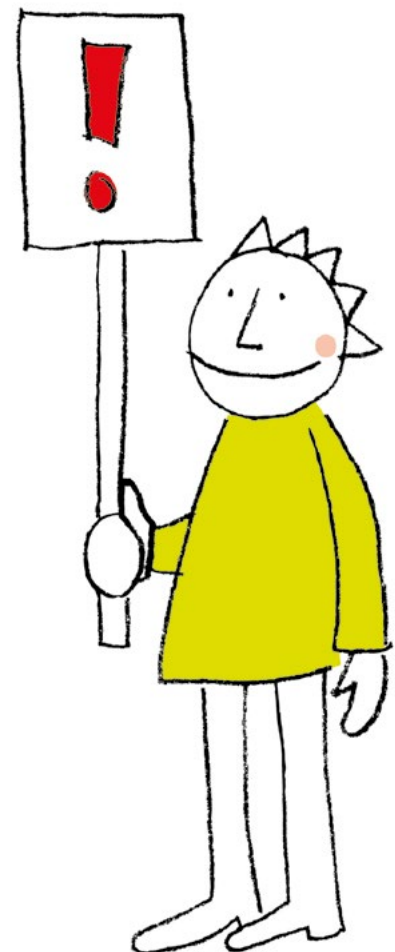
2.5.1 Ernstnehmen

Das Fachpersonal der BWB steht in der Pflicht, den Mitarbeitenden zuzuhören, sie ernst zu neh-
men und sie zu ermutigen, ihre Meinung und ihre Empfindungen offen und ehrlich zu äußern.

Durch diese Selbstbefähigung der Mitarbeitenden – und wenn diese die Sicherheit haben,
sich in fragwürdigen Situationen vertrauensvoll an das Stammpersonal wenden zu können –
sinkt das Risiko von unerkannten und unbenannten Grenzverletzungen und Gewalthandlun-
gen elementar.

2.5.2 Empowerment durch IBS – Kurse zur Persönlich- keitsbildung

Das innovative Bildungs-System (IBS) der BWB leistet mit durch-
gehend weit über 200 Kursangeboten einen großen Beitrag
dazu, Menschen durch Weiterbildung in ihrer Persönlichkeitsent-
wicklung zu fördern. Kurse wie »Selbstbewusst im Job«, »Noch
besser Lesen«, »Worüber Mann spricht«, »Selbst ist die Frau« und
vielfältige Sportangebote schärfen das Wahrnehmen von eige-
nen Kompetenzen, lassen Probleme als Herausforderungen be-
greifen, befähigen zum Ausprobieren neuer Lösungen und stei-
gern damit die eigene Wertschätzung. Im Modul »Mein Start in
der BWB« erfahren Mitarbeitende bereits in den ersten Monaten
ihrer BWB-Zugehörigkeit in einem Gesprächskreis, wie sie sich in
der Werkstatt entfalten können und welche Wege der beruflichen
Verwirklichung sich auftun.





2.5.3 Werkstattrat und Frauenbeauftragte vertreten und stärken die Mitarbeitenden

Seit 2001 existieren Werkstatträte und vertreten die Interessen aller Mitarbeitenden im Arbeitsbereich von Werkstätten. Ihre Rechtsgrundlage ist die Werkstätten-Mitwirkungs-Verordnung (WMVO). Der Werkstattrat ist durch die neue WMVO ab 1.1.2017 deutlich gestärkt worden und nimmt durch Wahl und im Auftrag der Werkstatt-Beschäftigten umfassende Mitbestimmungsrechte und Mitwirkungsrechte wahr. In der Arbeitsgruppe gewaltfreie BWB ist der Werkstattrat ständig vertreten und hat z. B. die zum Konzept gehörende Verhaltens-Ampel entwickelt. Mitarbeitende wenden sich mit ihren Beschwerden, die auch mit Übergriffen oder Gewalterfahrungen zu tun haben können, vertrauensvoll an den Werkstattrat und werden dort kompetent beraten und unterstützt. Männliche Mitarbeitende, die sich im Zuge der Herausstellung der Frauenbeauftragten übergangen fühlen, werden durch die eigens ins Leben gerufene Kampagne »Wir sind für alle da – auch für Männer« ausdrücklich eingeladen, sich beim Werkstattrat zu melden.

Seit 2017 gibt es, gemäß der neuen WMVO, in allen Werkstätten das neue Amt der Frauenbeauftragten. Sie werden, wie der Werkstattrat, alle vier Jahre gewählt und kümmern sich, ausdrücklich für Frauen, insbesondere um die folgenden drei Bereiche:

- Frauen und Männer sollen die gleichen Rechte haben,
- Arbeit und Familie sollen gut zusammenpassen,
- Frauen sollen sicher vor Gewalt sein.

Die Frauenbeauftragten der BWB sind durch viele Schulungen fachlich gut gerüstet und stehen als Ansprechpersonen zur Verfügung, wenn Mitarbeiterinnen Rat und Beistand in den genannten Bereichen brauchen. Sie nehmen ihre Aufgabe sehr ernst, Frauen zu stärken, ihnen Mut zu machen, auf ihre Rechte hinzuweisen und einen intensiven Austausch anzuregen. Die Aspekte Machtmissbrauch, Übergriffe und Gewalt sind dabei ganz in ihrem Blickfeld. Die beiden Frauenbeauftragten sind ständig in der Arbeitsgruppe gewaltfreie BWB vertreten.

In den vergangenen Jahren ihrer Amtszeit haben sie bemerkt, dass es vielen Mitarbeiterinnen leichter fällt, sich zu beschweren oder um Unterstützung zu bitten, weil die Frauen sie als vertraute Kolleginnen auf Augenhöhe kennen. Durch Flyer und Öffentlichkeitsarbeit (z. B. BWB-Zeitung, Vollversammlungen, Info-Veranstaltungen) ist stets bekannt, wer die aktuellen Frauenbeauftragten sind und wie sie erreicht werden können.

Durch die strukturelle Einbindung von Frauenbeauftragten und Werkstattrat in wesentliche Entscheidungsprozesse ist Empowerment in der BWB ein integraler Bestandteil der Unternehmenskultur.

Die Verhaltens-Ampel des Werkstatrats

Dem Werkstattrat ist es wichtig, dass alle Mitarbeitenden wissen, wie sie in der Werkstatt zusammenarbeiten sollen, wogegen sie sich zur Wehr setzen oder worüber sie sich beschweren können. Und was sie unternehmen können, um sich beständig in der Werkstatt sicher, wertgeschätzt und zufrieden fühlen zu können. Daher hat er, in Anlehnung an die Arbeitshilfe des Paritätischen Gesamtverbands³⁶, viele mögliche Situationen gesammelt und danach beurteilt, ob sie in Ordnung sind oder nicht. Daraus ist die Verhaltens-Ampel entstanden.

Die Verhaltens-Ampel ist gedacht als leicht lesbare Liste, auf die sich die Mitarbeitenden im Alltag beziehen können, wenn sie sich nicht wohl fühlen oder etwas für sie nicht stimmt. Die Liste zählt mögliche Verhaltensweisen auf und bezeichnet diese als »immer falsch«, »kritisch für die Zusammenarbeit« und »richtig, aber unbeliebt«. Die Verhaltens-Ampel steht im Anlagenverzeichnis dieses Konzepts und der Werkstattrat stellt sie in Vollversammlungen und Einzelberatungen vor.

2.5.4 Vernetzung und Austausch auf LAG-Ebene

Werkstattrat und Frauenbeauftragte aller Werkstätten in Berlin vernetzen sich auf LAG-Ebene (Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten) und arbeiten dabei eng zusammen mit der Fachberatungsstelle für Gewaltprävention. Neben dem regelmäßigen Austausch der Selbstvertretungsgremien finden in diesem Rahmen Schulungen (z. B. zu Gewalt, Nähe/Distanz, Cyber-Mobbing) und Beratungen durch den Fachberater statt, um Werkstattrat und Frauenbeauftragte weiter für ihre Aufgaben zu stärken.

2.5.5 Zusammenarbeit mit der Mutstelle Berlin

Seit 2014 ist die Mutstelle Berlin eine zentrale Anlaufstelle für Beratung, Unterstützung und Information. Sie richtet sich speziell an Menschen mit Behinderung, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind und Hilfe suchen. Sie berät Betroffene und deren Angehörige, aber auch Einrichtungen und vermittelt und koordiniert die vielfältigen Beratungsangebote, die in Berlin existieren. Die Frauenbeauftragten der BWB arbeiten in ihren Beratungsfällen regelmäßig mit der Mutstelle zusammen.

³⁶ vgl. Der Paritätische Gesamtverband 2016

Neben den persönlichen Unterstützungen im Einzelfall leistet die Mutstelle eine unübersehbare Öffentlichkeitsarbeit und sensibilisiert dafür, wie weitreichend kognitiv beeinträchtigte Menschen von Gewalt betroffen sind. Empowerment wird als wichtiger Teil einer umfassenden Präventionskultur verstanden und ausdrücklich in den Fokus gerückt.



2.6 Prävention durch eine gut genutzte Beschwerdestelle

Wenn wir die Aufdeckung von fachlichem Fehlverhalten, Übergriffen, Machtmissbrauch oder Gewaltvorfällen erleichtern wollen, brauchen wir eine beschwerdefreundliche Kultur, in der Betroffene sich trauen, darüber zu sprechen. Sich beschweren ist nicht einfach. Zum einen, weil es um subjektive und oft emotionale Perspektiven geht, von denen man nicht sicher ist, dass Fachkräfte die Sachlage ebenso einschätzen. Zum anderen, weil die Betroffenen stets in einem emotionalen Abhängigkeitsverhältnis stehen und deswegen zwangsläufig Benachteiligungen, Stigmatisierungen oder Beziehungsabbrüche befürchten, wenn sie sich beschweren. Umso wichtiger ist daher ein Arbeitsklima, in dem Fehler als Bestandteil des beruflichen Alltags begriffen werden, die besprochen und ausgeräumt werden können. Und umso mehr müssen die Schwellen zu einer Beschwerdestelle gesenkt und die Wege dorthin geebnet werden³⁷. Wesentlich ist das Vertrauen darauf, dass alle Beschwerden ernst genommen und verlässlich nachverfolgt werden. Deswegen arbeiten Gewaltprävention und Beschwerdemanagement in der BWB Hand in Hand.



Die BWB-Beschwerdestelle übernimmt die umfangreiche Beschwerde-Bearbeitung³⁸

- **Niedrigschwellige Beschwerdewege:**

Die BWB-Beschwerdestelle ist für alle auf verschiedenen Wegen erreichbar: persönlich im Büro, per Telefon, Post und E-Mail. Es sind klar benannte und BWB-weit bekannte Ansprechpersonen, an die sich Betroffene vertrauensvoll wenden können:

Frau Jansen, Leitung Begleitender Dienst und der gesamte Psychologische Dienst in allen Standorten der BWB.

- **Partizipation:**

Mitarbeitende nehmen ihr Recht zur Beschwerde eher wahr, wenn sie in Einzelgesprächen, Gruppenrunden oder Vollversammlungen ermutigt und eingeladen werden, ihre Rechte zu vertreten und sich einzumischen.

³⁷ vgl. Urban-Stahl 2013

³⁸ vgl. Limita: Beschwerden erleichtern (2015)

Einen guten Anhaltspunkt dafür, welchen Standard sie von der BWB erwarten können, haben die Mitarbeitenden mit der vom Werkstattrat und den Frauenbeauftragten erstellten Verhaltens-Ampel an der Hand. Die Beschwerdestelle vermittelt, dass sie die Verletzung dieser Rechte ernst nimmt und sich für jeden Einzelnen einsetzt. Sie arbeitet eng zusammen mit dem Werkstattrat und den Frauenbeauftragten der BWB.

- Die Beschwerdestelle übernimmt die Fallführung und bezieht diejenigen internen und externen Personen mit ein, die zur Bearbeitung des Falls erforderlich sind und notwendige Entscheidungen verantworten.
- Die Ansprechpersonen der Beschwerdestelle nehmen keine Bewertungen vor und klären die vorliegende Beschwerde sachlich. Klären bedeutet hier, dass möglichst alle relevanten Inhalte aufgegriffen und differenziert werden und dann das weitere Vorgehen festgelegt wird – es bedeutet nicht Aufklären oder Strafuntersuchen von Offizialdelikten, was Polizei und andere Behörden übernehmen.
- **Die Beschwerdestelle klärt und differenziert:**
Handelt es sich um Vermutungen, Beobachtungen oder eigene Erlebnisse? Vermutungen werden anhand von Fakten begründet oder entkräftet. Geht es um vernachlässigte Betreuungsqualität, fehlende Wahrung von Grenzen oder unangemessene Nähe bzw. Distanz? Liegt ein Fehlverhalten mit oder ohne strafrechtliche Relevanz vor?
- **Die Beschwerdestelle leitet Veränderungsmaßnahmen ein:**
Bei Übertretungen oder Fehlverhalten **ohne** strafrechtliche Relevanz (also z. B. leichtere Grenzverletzungen) agiert die Beschwerdestelle mit Maßnahmen der Prävention und Qualitätssicherung (= Stärken der Mitarbeitenden, Transparenz, Feedback, personelle Auflagen), ggf. gemeinsam mit der Personalführung, die arbeitsrechtliche Schritte einleitet.
Bei Beschwerden **mit** strafrechtlich relevanter Dimension müssen Strafverfolgungsbehörden eingeschaltet werden, um ein Delikt neutral aufzuklären und juristisch weiterzuverfolgen.
- **Transparenter Abschluss und Nachsorge:**
Die Beschwerdestelle schließt eine Beschwerde offiziell ab und kommuniziert die getroffenen Veränderungsmaßnahmen transparent für alle Beteiligten. Zur Nachsorge gehören die Rehabilitation von Beschuldigten bei falschen Verdächtigungen und, bei Bedarf, die Vermittlung von weiterführenden Therapien oder Beratungen.
- Die Beschwerdestelle dokumentiert sämtliche Beschwerden in einer Liste nach den aussagekräftigen Kriterien³⁹:
Datum, Ort der vermuteten Gewalthandlung,
Namen der beteiligten Personen, Zeuginnen und Zeugen,
Beschreibung von Situation, Form und Ausprägung der vorliegenden Gewalt,



39 vgl. Der Paritätische Gesamtverband 2013

beobachtete Handlungen, Fakten, Vermutungen, eingeleitete Handlungen, unterstützende Fachdienste in der BWB, weiterführende Angebote.

Diese Dokumentation wird regelmäßig mit der Geschäftsführung ausgewertet und quartalsmäßig im BWB-Risikomanagement anonym berichtet.

Im BWB-Qualitätsmanagement (QM) ist der Bearbeitungsprozess als Unterprozess UP 3.2. abgebildet. Sie finden ihn auch in der Anlage 7.9 dieses Konzepts.

2.7 Feste Ansprechpartner an allen Standorten

Als feste Ansprechpartner in Angelegenheiten rund um Gewaltprävention gelten an den BWB-Standorten vor allem der Begleitende Dienst, der Werkstattrat, die Frauenbeauftragten, der Betriebsrat sowie die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsgruppe gewaltfreie BWB.

Langfristig planen wir, an jedem Standort mindestens einen sogenannten Kollegialen Erstbetreuer bei einem geeigneten externen Anbieter auszubilden. Dieser wird dann in der Lage sein, betroffenen Personen in Krisensituationen den nötigen Schutzraum zu gewähren und somit Retraumatisierungen möglichst zu verhindern.

2.8 Bekanntmachen und Lebendighalten des Konzepts

Gewaltschutz wirkt dann verlässlich, wenn möglichst alle in der Einrichtung sich dafür verantwortlich fühlen und erklären. Um eine entschiedene Haltung in der gesamten BWB zu stärken, wird das Konzept gewaltfreie BWB

- bereits bei Neueinstellungen vorgestellt und geschult,
- als fester Tagesordnungspunkt in Sitzungen etabliert (z. B. monatliche Treffen des Psychologischen Dienstes, Treffen von Werkstattrat und Frauenbeauftragten, Risikomanagement, Leitungsrunde),
- in den Morgenrunden der Gruppenleitungen thematisiert,
- regelmäßig übergreifend kommuniziert (z. B. in Betriebsversammlungen, Vollversammlungen der Beschäftigten, im monatlichen Newsletter, in ASA-Sitzungen, in Betriebsrats-Sitzungen),
- im Rahmen von internen Audits erfragt,
- in diversen Schulungen aufgegriffen und
- in der Arbeitsgruppe gewaltfreie BWB aktualisiert.

Eine Schlüsselrolle kommt der Leitung zu, die Gewaltschutz immer wieder aktiv vorlebt, ins Bewusstsein aller Beteiligten ruft und das Nutzen der Beteiligungs- und Beschwerdeinstrumente begrüßt.

3 Intervention = Eingreifen bei Gewaltgeschehen



3.1 Arbeitsvorschriften

Bei vermuteten oder beobachteten Übergriffen und Gewaltgeschehen ist es wichtig, dass sofort gehandelt wird⁴⁰.

Doch was soll getan werden? Wer ist zuständig, wer muss beteiligt, wer soll informiert werden?

Für diesbezügliche Handlungssicherheit sorgen in der BWB sechs Arbeitsvorschriften / Handlungsleitlinien, die im QM-System verankert sind und im vorliegenden Konzept unter den Punkten 7.3 – 7.8 nachlesbar sind. Sie unterscheiden sich, je nachdem, von wem die Gewalt ausgeht (Mitarbeitende oder Stammpersonal oder außenstehende Person), und ob es sich um eine Vermutung oder um eine eigene Beobachtung handelt.

Alle sechs Arbeitsvorschriften beschreiben die wichtigsten Schritte im Umgang mit Gewaltgeschehen ausführlich und sind hier zum Überblick kurz zusammengefasst:

- Ruhe bewahren.
- Das Ernstnehmen und der Schutz der betroffenen Personen stehen im Vordergrund, und es wird nichts über ihren Kopf hinweg entschieden.
- Räumliche Trennung von betroffener und beschuldigter Person, bis der Sachverhalt geklärt ist.
- Bei vermuteter Gewalt: umsichtig vorgehen, nicht vorverurteilen oder bagatellisieren. Hinweise gewissenhaft überprüfen.
- Unter Einhaltung der Schweigepflicht Kolleginnen oder Kollegen zu Rate ziehen. Begleitenden Dienst informieren, die Beschwerdestelle einbeziehen, Leitung einschalten.
- Bei akuter Gewalt: eingreifen und die Gewaltsituation auflösen. Dabei auf die eigene Sicherheit achten. Wenn ein körperliches Eingreifen notwendig ist, dann nur, um die akute Situation zu entschärfen und deshalb mit möglichst milden Mitteln. Verbale Deeskalation hat immer Vorrang! Im Zweifelsfall die Polizei informieren.
- Mit der gebotenen Sensibilität und Diskretion Informationen sammeln und auf Datenschutz achten. Objektive Fakten sorgfältig dokumentieren, Aufzeichnungen sammeln. Wer hat was wann beobachtet oder gesagt?
- Die vom Gewaltgeschehen betroffene Person hinsichtlich einer Strafanzeige beraten. Die Polizei klärt als neutrale Instanz den Sachverhalt, jedoch besteht keine Verpflichtung, eine Anzeige zu erstatten.
- Vorgesetzte regeln arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Abmahnung, Ermahnung oder Kündigung.

40 vgl. Beck 2013

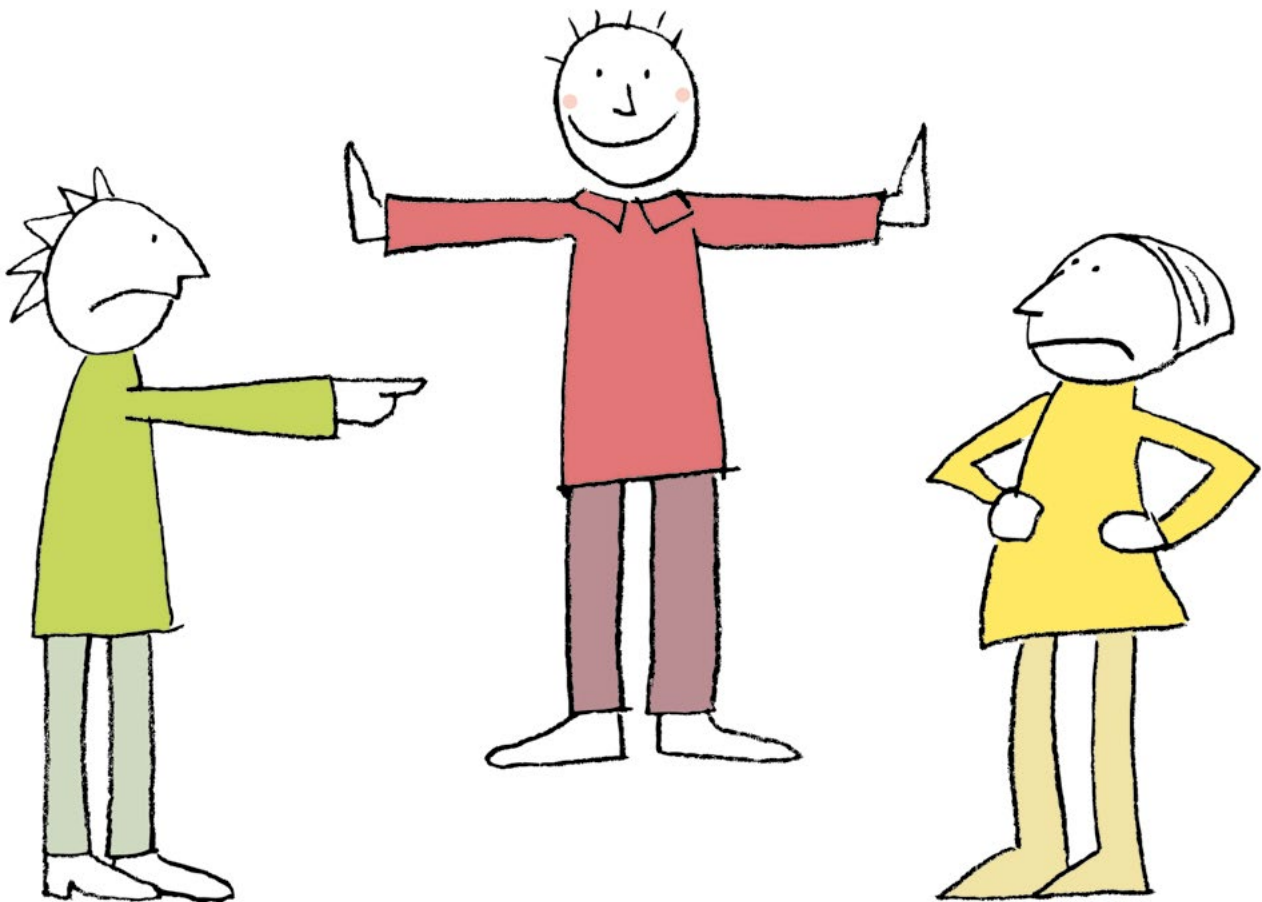
Im Beschäftigungs- und Förderbereich (BFB) der BWB orientiert sich das Fachpersonal in Krisensituationen bereits seit langem erfolgreich am »Leitfaden Intervention bei Krisen mit Gefährdungspotential«⁴¹, der ebenfalls im Qualitätsmanagement-System der BWB steht.

3.2 Umgang mit unbegründetem Verdacht

Wenn sich herausstellt, dass eine Vermutung oder ein berichteter Verdacht unbegründet ist, so muss der falsche Verdacht ausgeräumt werden, und zwar in genau der Form und in dem Umfang, wie er zuvor kommuniziert worden ist. Dies bedeutet, dass all jene Personen und Instanzen, die von dem Verdacht erfahren haben, auch darüber informiert werden, dass dieser sich nicht bestätigt hat. Hierzu im Umlauf befindliche Dokumentationen (z. B. Aktennotizen) werden gelöscht.

Es muss sichergestellt werden, dass die zu Unrecht verdächtige Person vollständig rehabilitiert wird – hierbei ist besonders auf die Wünsche und Bedürfnisse dieser Person einzugehen.

Es kann z. B. eine extern begleitete (Team-) Supervision oder psychologische Beratung in Anspruch genommen werden, um wieder eine Vertrauensbasis herzustellen.



41 BWB o.J.

4 Nachsorge und Korrektur der Maßnahmen nach Gewalt



Nachsorge und die regelmäßige Überprüfung des Gewaltschutzkonzepts auf seine Wirksamkeit sollen anhaltenden Traumatisierungen von gefährdeten Personen vorbeugen und Rückfälle verhindern. Sie dienen der stetigen Weiterentwicklung der geltenden Präventionsmaßnahmen, denn auch der Werkstattalltag ändert sich laufend und es entstehen neue Herausforderungen.

4.1 Nachsorge mit den von Gewalt betroffenen Personen

Wichtigstes Ziel der Nachsorge ist das Vermeiden einer nachhaltigen Traumatisierung der von Gewalt betroffenen Personen. Dazu gehört, die betroffenen, geschädigten Personen im Blick zu behalten, sie zu stärken und zu ermutigen, ihnen weitere Schutzmöglichkeiten aufzuzeigen und ihr Vertrauen wiederzugewinnen. Das gelingt am besten, indem der Vorfall offen thematisiert wird und wir transparent erklären, welche Maßnahmen die BWB ergreift. Hilfreich für die erfolgreiche Gestaltung dieses Prozesses sind die folgenden sieben Eckpunkte:

4.1.1 Recht auf Hilfe nach psychisch belastenden Ereignissen

Mitarbeitende, genau wie Stammpersonal, haben nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ein grundsätzliches Recht darauf, nach einem Ereignis am Arbeitsplatz, das sie als psychisch belastend erleben, Hilfe in Anspruch zu nehmen. Zu diesen psychisch belastenden Ereignissen gehören körperliche oder psychische oder verbale Gewalt.

4.1.2 Möglichkeiten zum Gespräch nach psychisch belastenden Ereignissen

Nach einem belastenden Gewaltvorfall haben Mitarbeitende, ebenso wie Fachkräfte, das Recht, sich mit einer Person ihrer Wahl zu einem entlastenden Gespräch zurückzuziehen. Schuldzuweisungen, Bagatellisierungen und Ratschläge können von Betroffenen als zusätzliche Traumatisierung empfunden werden und sollten daher in jedem Gespräch unterlassen werden.

4.1.3 Möglichkeit zur kurzfristigen Herausnahme des Betroffenen aus der belastenden Situation

Es sollte gewährleistet sein, dass sich betroffene Mitarbeitende oder Fachkräfte, sofern sie dies wünschen, aus der nach einem Gewaltvorfall belasteten Arbeitsumgebung zurückziehen können. Niemand soll zur Weiterarbeit gezwungen werden. Die betroffene Person sollte, insbesondere wenn sie unter Schock steht oder dies vermutet wird, unbedingt nach Hause begleitet werden.

4.1.4 Psychosoziale Betreuung

Der Psychologische bzw. der Begleitende Dienst der BWB sollte so schnell wie möglich über den Gewaltvorfall informiert werden, um der betroffenen Person Unterstützung anbieten zu können.

4.1.5 Weitere Ansprechpartner in der BWB

Verständigt werden sollen auch weitere notwendige Ansprechpartner innerhalb der BWB, also die zuständigen Leitungen und ggf. der Pflegedienst zur Aufnahme einer Unfallanzeige (siehe die entsprechenden Arbeitsvorschriften im Anlagenverzeichnis).

4.1.6 Externe Hilfemöglichkeiten

Beschäftigte und betroffene Fachkräfte sollten im Hinblick auf die Inanspruchnahme externer Hilfsangebote beraten werden (siehe im Kapitel 7.15 die Beratungsangebote in Berlin).

4.1.7 Unterstützung durch den zuständigen Unfallversicherungsträger

Die Unfallkasse Berlin (der Unfallversicherungsträger der BWB) bietet für Mitarbeitende und Stammpersonal gleichermaßen eine prompte psychologisch-therapeutische Intervention an, um psychischen Folgeschäden frühzeitig entgegenzuwirken. Dazu gehören (zusammengefasst unter dem Stichwort »Psychotherapeutenverfahren«): Fünf probatorische Sitzungen bei einem Vertrags-Psychotherapeuten und weitere 10 oder 15 oder mehr Therapieeinheiten. Erste Anlaufstelle ist eine Durchgangsarzt-Praxis oder die Unfallkasse selbst über eine Unfallanzeige.

4.2 Nachsorge mit Tatpersonen

Um Rückfälle zu vermeiden und zukünftigen Gewaltvorfällen vorzubeugen, ist es natürlich notwendig, auch mit Mitarbeitenden zu arbeiten, die Grenzen verletzt oder übergreifig wurden. Grundsätzlich gilt hierbei, dass die Maßnahmen sich aus einer genauen Einschätzung und Bewertung des Geschehenen ableiten sollten.

Nach diesem Analyseschritt kommen, je nach Massivität des Übergriffs und Bereitschaft der Beteiligten, unterschiedliche Maßnahmen in Betracht. Dies könnte etwa eine gezielte Konfliktbegleitung sein, an deren Ende eine Entschuldigung der Tatperson gegenüber der betroffenen Person erfolgt. Auch Betreuungsvereinbarungen, in denen definiert ist, was künftig geht und was nicht, können wirksam sein. Mit der Tatperson, der rechtlichen Betreuung und / oder der Wohneinrichtung könnte die Teilnahme an einem Anti-Aggressionstraining vereinbart werden. Mitunter kann auch die Versetzung der Tatperson in einen anderen Arbeitsbereich notwendig sein.

Es muss klar sein, dass es sich bei keiner der gewählten Maßnahmen um Strafen handelt, sondern vielmehr um den Schutz von durch Gewalt betroffene Personen. Die Tatperson soll, soweit wie irgend möglich, dabei unterstützt werden, ihr Fehlverhalten einzusehen und dieses in Zukunft zu unterlassen. Dies kann eine engmaschige Begleitung, z. B. im Rahmen eines Versetzungsprozesses erfordern.

Massive Übergriffe oder strafrechtlich relevante Gewalttaten lassen den Werkstattverantwortlichen möglicherweise keine andere Wahl, als zu disziplinarischen Maßnahmen wie etwa einer

Beendigung der Maßnahme oder sogar dem Einbezug der Polizei zu greifen. Wichtig ist auch in diesem Zusammenhang die sorgfältige Dokumentation aller gegangenen Schritte.

4.3 Wirksamkeitsprüfung und Fortschreibung des Konzepts nach Gewaltereignissen

Wie oben bereits angemerkt werden alle Maßnahmen der Gewaltprävention und -intervention der BWB regelmäßig auf ihre Wirksamkeit hin geprüft, insbesondere jedoch nach jedem Vorfall. Dabei orientiert sich die BWB wiederum am durch die VBG vorgeschlagenen Vorgehen⁴², welches den Punkten »Wirksamkeitskontrolle« und »Aktualisieren und Fortschreiben« des in 2.1 dargestellten Regelkreises entspricht.

Es ist angedacht, dass die Projektgruppe, die das Konzept erarbeitete, regelmäßig dessen Wirksamkeit überprüft. Dazu werden einzelne Bereiche des Konzepts im Hinblick auf negative wie auch positive Aspekte erörtert und nötigenfalls Alternativen entwickelt.

Dieses Vorgehen kann problemlos auch in andere Besprechungen integriert werden. So können beispielsweise Teams nach einem Gewaltvorfall die hier dargelegten Maßnahmen in ähnlicher Weise beurteilen und der Projektgruppe Änderungsvorschläge unterbreiten.

Von der Projektgruppe erarbeitete oder durch andere Bereiche eingegebene Alternativen werden in das Konzept eingearbeitet, sodass dieses regelmäßig aktualisiert und fortgeschrieben wird. Wichtig ist hierbei die gewissenhafte Anfertigung einer Dokumentation, die die Anwendung der hier erarbeiteten Maßnahmen belegt und bei den Wirksamkeitsprüfungen als Bezugsgröße dient.

Auch Wirksamkeitsprüfungen und Fortschreibungen müssen lückenlos dokumentiert werden.

42 vgl. VGB 2015

5 Schlusswort

Die Konzeptausarbeitung war ein Prozess – das Konzept zu leben wird ein noch umfangreicheres Unterfangen. Sicher werden im Arbeitsalltag neue Herausforderungen und kritische Situationen auf uns zukommen, die im Konzept noch nicht oder noch nicht genügend berücksichtigt sind. Wichtig ist dann, dass wir diese Anforderungen als Chancen betrachten, unser Regelwerk zu komplettieren.

Wenn dann BWB-weit mit differenziertem Blick mögliche Grenzverletzungen und Übergriffe erkannt werden und eine eindeutige Haltung dagegen selbstverständlich ist, werden wir dem Ziel der gewaltfreien BWB ein gutes Stück nähergekommen sein.



GEWALTFREI !

6 Literatur und Quellen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/> [letzter Zugriff: 28.7.2019].

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010): **Organisationspflichten von Arbeitgebern.** http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Experten/Expertise_Organisationspflichten_Arbeitgebender.pdf?__blob=publicationFile [letzter Zugriff: 27.03.2020].

Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen. Herausgeber: Der Paritätische Gesamtverband. https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/kinder-und-jugendschutz-in-einrichtungen-2016_web.pdf [letzter Zugriff 2.4.2020].

Arbeitsschutzgesetz: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/> [letzter Zugriff: 28.07.2019].

Beck, H. (2013): **Handlungsempfehlung und Muster-Dienstvereinbarung zum Umgang mit Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexueller Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen in voll- und teilstationären Einrichtungen der Behindertenhilfe.** Fachhochschule Frankfurt am Main. Fachbereich 4: Soziale Arbeit und Gesundheit. https://www.hkfb.de/fileadmin/redaktion/hkfb/download_hkfb/Handlungsempfehlung_und_Dienstvereinbarung_zur_Vermeidung_von_Gewalt_und_Grenzueberschreitungen.pdf [letzter Zugriff: 27.03.2020].

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2013): **Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland. Ergebnisse der quantitativen Befragung.** <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/lebenssituation-und-belastungen-von-frauen-mit-behinderungen-und-beeintraechtigungen-in-deutschland/80578?view=DEFAULT> [letzter Zugriff: 27.03.2020].

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): **Erklärung der Vereinbarung über die Rechte von Menschen mit Behinderung in Leichter Sprache.** https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/CRPD_behindertenrechtskonvention/crpd_leichte_sprache_de.pdf [letzter Zugriff: 27.03.2020].

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/> [letzter Zugriff: 27.03.2020].

BWB (o.J.) **Leitfaden Intervention bei Krisen mit Gefährdungspotential.** Qualitätsmanagement-QM-Dokumente-Leitfäden, QM-Dokument LF 100 070317 [unveröffentlicht].

Council of Europe (2011): **Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul Konvention).** <https://rm.coe.int/CoERM-PublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680462535> [letzter Zugriff: 27.03.2020].

Der Paritätische Gesamtverband (2016): **Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen. Gefährdung des Kindeswohls innerhalb von Institutionen.** https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/kinder-und-jugendschutz-in-einrichtungen-2016_web.pdf [letzter Zugriff 02.04.2020].

Der Paritätische Gesamtverband (2013): **Schutz vor sexualisierter Gewalt in Diensten und Einrichtungen** Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband. https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/broschuere_schutz-sexuelle-gewalt_reha_web_01.pdf [letzter Zugriff: 27.03.2020].

DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2006): **Traumatisierende Ereignisse in Gesundheitsberufen.** <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/1285> [letzter Zugriff: 27.03.2020].

Enders, U. und Eberhardt, B. (2007): **Die Bedeutung institutioneller Strukturen bei sexueller Ausbeutung durch Jugendliche und Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in Einrichtungen der Jugendhilfe.** https://www.zartbitter.de/0/Eltern_und_Fachleute/institutioneller_strukturen-sexuelle_uebergreif-sexueller_missbrauch.pdf [letzter Zugriff: 27.03.2020].

Enders U., Kossatz, Y., Kelkel, M. & Eberhardt, B. (2010): **Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag** https://www.praevention-bildung.dbk.de/fileadmin/redaktion/praevention/microsite/Downloads/Zartbitter_GrenzuebergreifStraftaten.pdf [letzter Zugriff: 27.03.2020].

Enders, U. (2017): **Grenzen achten. Ein Handbuch für die Praxis.** Köln: Kiepenheuer & Witsch, S. 30–53.

Fegert, J. M. & Wolff, M. (2015): **Kompodium »Sexueller Missbrauch in Institutionen«: Entstehungsbedingungen, Prävention und Intervention.** Weinheim & Basel: Beltz Juventa.

Küchenhoff, J. (2005): **Gewalt. Ursachen, Formen, Prävention.** Gießen: Psychosozial-Verlag.

Ladenburger, P. & Lörsch, M. (2017): **Sexualisierte Gewalt in Einrichtungen der Erwachsenen-hilfe. Rechtliche Erwägungen.** In: M. Wazlawick & S. Freck (Hrsg.): Sexualisierte Gewalt an erwachsenen Schutz- und Hilfebedürftigen. Wiesbaden: Springer VS, S. 39–66.

Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2017): **Handlungsempfehlung zur Gewaltprävention.** https://wfbm-berlin.de/fileadmin/user_upload/service/download_flyer/FINAL_2017-06-01_LAG_Handlungsempfehlung_zur_Gewaltpraevention.pdf [letzter Zugriff: 27.03.2020].

Limita (2015): **Beschwerden erleichtern – Meldungen bearbeiten. Beschwerde- und Melde-management in Institutionen.** Leitartikel zum Jahresbericht 2015. <https://limita.ch/> [letzter Zugriff: 27.03.2020].

Omidi, S. (2019): **Leitfragen Risikoanalyse zur Prävention von Gewalt – LAG-Fachberatungsstelle für Gewaltprävention** [unveröffentlicht]. i. A. a. Witthöft, P. Berlin.

Rabe, H. u. Leisering, B. (2018): **Die Istanbul-Konvention: Neue Impulse für die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt**. Deutsches Institut für Menschenrechte, Analyse. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/ANALYSE/Analyse_Istanbul_Konvention.pdf [letzter Zugriff: 27.03.2020].

Römisch, K. (2017): **Sexualisierte Gewalt in Institutionen der Behindertenhilfe**. In: M. Wazlawick & S. Freck, (Hrsg.): Sexualisierte Gewalt an erwachsenen Schutz- und Hilfebedürftigen. Wiesbaden: Springer VS, S. 105–119.

Strafgesetzbuch: <https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/> [letzter Zugriff: 27.03.2020].

Thon, V. (2017): **Prävention von Gewalt und (Macht-)Missbrauch in Einrichtungen der Behindertenhilfe**. In: Bundesvereinigung der Lebenshilfe (Hrsg.) Teilhabe durch Arbeit. Ergänzbare Handbuch zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. DIN A4, Loseblatt-Ordner. ISBN: 978-3-88617-416-4;

Thon, V. (2019): **Grenzen wahren – Gewalt verhindern**. www.grenzen-wahren.org [letzter Zugriff: 27.03.2020].

Umsetzungsbegleitung-BTHG (o.J. u. o.S.): https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/umsetzungsstand/2019-06-05_landesrahmenvertrag-berlin.pdf [letzter Zugriff: 27.03.2020].

UN-Behindertenrechtskonvention (o.J.): **Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch**. <https://www.behindertenrechtskonvention.info/ausbeutung-gewalt-und-missbrauch-3828/> [letzter Zugriff: 27.03.2020].

Urban-Stahl, U. (2013): **Beschwerden erlaubt! 10 Empfehlungen zur Implementierung von Beschwerdeverfahren**. <https://www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/arbeitsbereiche/sozialpaedagogik/dokumente/BIBEK-Handreichung.pdf> [letzter Zugriff: 06.04.2020].

Varius Werkstätten (2018): **Grenzachtung. Präventions- und Interventionskonzept gegen Gewalt und Grenzverletzungen**. Grevenbroich [unveröffentlicht].

VBG (2015): **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Handlungshilfe für die betriebliche Praxis**. http://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Arbeitsschutz_organisieren/gefaehrdungsbeurteilung_psychischer_belastung.pdf?__blob=publicationFile&v=6 [letzter Zugriff: 06.04.2020].

Zinsmeister, J. (2010): **Gesetzliche Rahmenbedingungen und Strategien zur Prävention und Intervention bei sexueller Gewalt gegen Mädchen und Frauen mit Behinderungen mit Blick auf die Bereiche Schule, Arbeiten und Wohnen**. In: Hessisches Sozialministerium (Hrsg.) Verhinderung sexueller Gewalt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung, S. 20–29. https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/hsm/12.02_hsm_doku_sexuelle-gewalt_11_screen.pdf [letzter Zugriff: 27.03.2020].

7 Anlagen

7.1	Verhaltensampel	41
7.2	Selbstverpflichtungserklärung.....	44
7.3	Arbeitsvorschrift: Vermutung – Gewalt durch Mitarbeitende.....	47
7.4	Arbeitsvorschrift: Eigene Beobachtung – Gewalt durch Mitarbeitende.....	48
7.5	Arbeitsvorschrift: Vermutung – Gewalt durch BWB-Fachkraft	49
7.6	Arbeitsvorschrift: Eigene Beobachtung – Gewalt durch BWB-Fachkraft.....	50
7.7	Arbeitsvorschrift: Vermutung – Gewalt durch eine außenstehende Person.....	51
7.8	Arbeitsvorschrift: Eigene Beobachtung – Gewalt durch eine außenstehende Person	52
7.9	Beschwerdebearbeitung	53
7.10	Checkliste zur Dokumentation.....	54
7.11	Gesprächsleitfaden Vorstellungsgespräch.....	55
7.12	Risikoanalyse	56
7.13	Mind-Map zur Übersicht.....	60
7.14	Anlaufstellen in der BWB	61
7.15	Beratungsangebote in Berlin.....	62
7.16	Gesetzliche Grundlagen der Gewaltprävention in WfbM	64
	7.16.1 Internationale Verträge.....	64
	7.16.2 Bundesrecht.....	65
	7.16.3 Landesrecht Berlin.....	67

7.1 Verhaltensampel

Die Verhaltens-Ampel ist gedacht als gut erkennbare und leicht lesbare Liste, auf die sich die Mitarbeitenden im Alltag beziehen können, wenn sie sich nicht wohl fühlen oder etwas nicht in Ordnung ist.

Die Liste zählt mögliche Verhaltensweisen auf und bezeichnet diese als »immer falsch«, »kritisch für die Zusammenarbeit« und »richtig, aber unbeliebt«.

Dem Werkstatttrat ist es wichtig, dass die möglichen Verhaltensweisen konkret beschrieben sind, damit alle erkennen, wogegen sie sich zur Wehr setzen oder worüber sie sich beschweren können.

ROT

= Dieses Verhalten ist immer falsch und dafür können Stammpersonal und Mitarbeitende angezeigt und bestraft werden.

Alle haben Recht auf Schutz und Sicherheit in der Werkstatt!



- Gewalt anwenden
- Mobbing und Cyber-Mobbing
- schlagen
- Schweigepflicht brechen
- treten
- Beleidigung
- einsperren
- Erpressung
- bedrohen und Angst einjagen
- bestehlen
- Quälen – auch im Spaß
- sexueller Missbrauch oder Belästigung
- misshandeln
- vergewaltigen
- mit Mitarbeitenden sexuellen Kontakt haben
- Intimbereich berühren

GELB

= Dieses Verhalten ist kritisch für die Zusammenarbeit miteinander und betrifft Stammpersonal und Mitarbeitende gleichermaßen.

Alle haben das Recht, sich zu wehren und Klärung zu fordern.



- demotivieren, d. h.: immer Dinge betonen, die eine Person nicht kann
- auslachen und blamieren
- Drogen und Alkohol nehmen oder noch im Blut haben während der Arbeitszeit
- unverschämt werden, zum Beispiel: jemandem gegenüber doppeldeutige Bemerkungen machen
- !Die Aussage: »Das kannst Du nicht!« sollte gestrichen werden!
- weitermachen, wenn eine Person »Stopp« sagt, zum Beispiel: wenn jemand blöde Witze über die Figur von einer Person macht
- mit schwierigen Aufgaben allein lassen
- über jemanden Gerüchte verbreiten
- verantwortungslos sein, zum Beispiel: absichtliches Überfordern des Mitarbeitenden
- jemanden ausschließen, den man nicht leiden kann, zum Beispiel: jemanden ignorieren oder nicht dazu setzen lassen
- die Privatsphäre nicht achten, zum Beispiel Sachen durchsuchen
- nicht auf den Umgangston achten, zum Beispiel: aggressives Reden oder Herumkommandieren
- unzuverlässig sein, zum Beispiel: Versprechen werden nicht eingehalten
- Termine vergessen, nicht einhalten
- geltende Regeln ändern, wie es einem passt, zum Beispiel: sich nicht an Pausenzeiten halten oder jemanden in der Pausenzeit vom Gelände schicken
- dem anderen etwas Böses wünschen

GRÜN

= Dieses Verhalten ist richtig, gefällt aber nicht immer allen.

Stammpersonal und Mitarbeitende haben hier das Recht, Erklärungen zu bekommen und ihre Meinung zu äußern!



- Vorschriften und unbeliebte Arbeitsaufträge gesagt bekommen (wenn, dann bitte in Ruhe und geduldig erklären)
- einfordern von Pünktlichkeit und nachfragen bei Unpünktlichkeit
- nach Hause schicken
- an Urlaub erinnern
- an Termine erinnern
- Unterstützung anbieten und Korrekturen anregen
- Betreuer und andere Helfer einschalten, z. B. um zu informieren oder um gemeinsam Termine zu organisieren
- Anweisungen durch die Geschäftsführung, z. B. Sicherheitsanweisungen befolgen müssen
- nach dem Befinden fragen
- nicht die Person, sondern nur die Sache kritisieren, zum Beispiel: jemandem unter vier Augen und höflich sagen, dass er/sie unangenehm riecht oder die Arbeit nicht zufriedenstellend erledigt wurde
- mitteilen, wenn es einem nicht gut geht (das ist eine freiwillige Angabe)

7.2 Selbstverpflichtungserklärung

Die Selbstverpflichtungserklärung dient den Mitarbeitenden und dem Fachpersonal der BWB als verbindlicher Orientierungsrahmen für den alltäglichen Umgang miteinander. Sie kann kein abschließender Katalog sein, verdeutlicht aber die fachlichen Prinzipien der BWB und insbesondere die Positionierung gegenüber Grenzverletzungen und Gewalt. Sie ist Ausdruck der ethischen und fachlichen Grundhaltung in der BWB.

Die Leitung der BWB erwartet das beschriebene Verhalten von ihren Fachkräften. Neues Personal unterschreibt die Erklärung bei Vertragsabschluss, bereits eingestelltes Personal holt die Unterschrift nach. Die Selbstverpflichtungserklärung umfasst die folgenden Punkte:

Professionelle Rolle der Fachkraft

Die Mitarbeitenden der BWB sind erwachsene, selbstbestimmte Menschen, denen ich mit Respekt und Wertschätzung begegne. Mein professionelles Handeln richte ich danach aus, ihr Wohl zu schützen, ihre Grenzen zu achten, ihrer Gefährdung entgegenzuwirken und ihre Selbstbestimmung zu erweitern. Ich weiß, dass ich zu jedem Zeitpunkt und in jeder Situation die volle Verantwortung für die Einhaltung der Grenzen gegenüber den Mitarbeitenden und auch der Mitarbeitenden untereinander habe.

Umgang mit Macht

Mein Handeln ist nachvollziehbar und fachlich begründet. Dabei bin ich mir meiner besonderen Rolle als Vertrauensperson und Autoritätsperson bewusst. Mit der damit einhergehenden Macht gehe ich bewusst und verantwortlich um und missbrauche sie nicht.

Professionelle Nähe und professionelle Distanz

Die Verantwortung für den alltäglichen Umgang mit Nähe und Distanz liegt stets bei mir als Fachpersonal, nicht bei den Mitarbeitenden, die ggf. nicht in der Lage sind, ihre emotionalen Bedürfnisse und Kontaktaufnahmen angemessen zu gestalten. Oft müssen sie dafür sensibilisiert werden, die eigenen und die Grenzen anderer wahrzunehmen und zu achten.

Mir ist bewusst, dass ich in der Beziehung zu den Mitarbeitenden eine professionelle, fachlich begründete Rolle einnehme. Demnach reflektiere ich meine Verhaltensweisen in Supervision oder in Fallbesprechungen und korrigiere mich und andere, wenn sich z. B. abzeichnet, dass eine Beziehung herausgehoben oder zu freundschaftlich wird. Private Verabredungen oder Treffen ohne fachliche Absprache unterlasse ich.

Körperkontakt

Ich lasse keinen unangemessenen Körperkontakt zu, wie z. B. Küssen, Massieren, auf dem Schoß sitzen. Umarmungen lasse ich nicht zu lang oder innig werden. Körperkontakt ergibt sich aus einem fachlichen Erfordernis und ist kontextbezogen angemessen (z. B. Trost oder Beruhigung).

Ich habe das Recht, Körperkontakt grundsätzlich zu verweigern, wenn mir dieser unangenehm ist. Eindeutig sexualisierte Handlungen zwischen Mitarbeitenden unterbinde ich in angemessener Form.

Persönliche Kontakte außerhalb der Arbeitszeit

Eine strikte Trennung zwischen beruflichen und privaten Kontakten mit den Mitarbeitenden kann unter Umständen nicht durchgehend gewährleistet sein. Umso wichtiger ist hier die Rücksprache im Team bzw. mit den Vorgesetzten und die fachliche Begründung für eine Begegnung außerhalb der Arbeitszeit. Im Bewusstsein, welche Gefahren eine Vermischung von Berufs- und Privatleben bergen kann, prüfe ich meine Motivation im Einzelfall und gehe damit offen im Kollegium um.

Gewalt

Körperliche, psychische und sexuelle Gewalt sind verboten und ich wende sie nicht an. Wenn ich Gewalt beobachte oder begründet vermute, melde ich dies dem Begleitenden Dienst und meiner Bereichsleitung.

Offenheit

Ich schaffe eine Atmosphäre der Offenheit, in der Mitarbeitende den Mut finden, sich vertrauensvoll zu äußern. Ich spreche Verdachtsmomente oder gefährdende Sachverhalte an und Sorge für Klärung. Ich unterstütze die Mitarbeitende, sich selbst zu schützen, sich zu melden und sich zu beschweren.

Sprache

Mir ist bewusst, wie sensibel Sprache und Wortwahl aufgenommen werden. Daher unterlasse ich grenzverletzendes, abwertendes, diskriminierendes, gewalttätiges oder sexuell übergriffiges Sprechen und beziehe deutlich Stellung dagegen. Ich spreche mit den Mitarbeitenden respektvoll und wertschätzend. Ich beschimpfe sie nicht oder stelle sie nicht bloß. Im Berufsbildungsbereich werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer grundsätzlich gesiezt. Im Arbeitsbereich und im Beschäftigungs- und Förderbereich wird einvernehmlich gesiezt oder geduzt, wobei dies selbstverständlich eine beidseitige Verabredung ist (d. h., falls ich duze, werde ich ebenso geduzt).

Geschenke, Geld

Geschenke gebe oder nehme ich nur zu besonderen Anlässen im Rahmen der BWB-Hausmitteilung (2/2011 – Geschenke: im Wert bis zu unter 20 €). Zweifelsfälle bespreche ich mit meinen Vorgesetzten. Geldgeschäfte oder Tauschgeschäfte mit Mitarbeitenden unterlasse ich.

Pflegemaßnahmen, Toilettengänge

Bei Toilettengängen oder pflegerischen Maßnahmen, die einen intensiven Körperkontakt oder das Ausziehen von Kleidung erfordern, unterstütze ich Mitarbeitende meines eigenen

Geschlechts. Ist die Geschlechterzuordnung aus Personalgründen nicht möglich, erkläre ich den Mitarbeitenden die Sachlage und informiere einen Kollegen bzw. eine Kollegin.

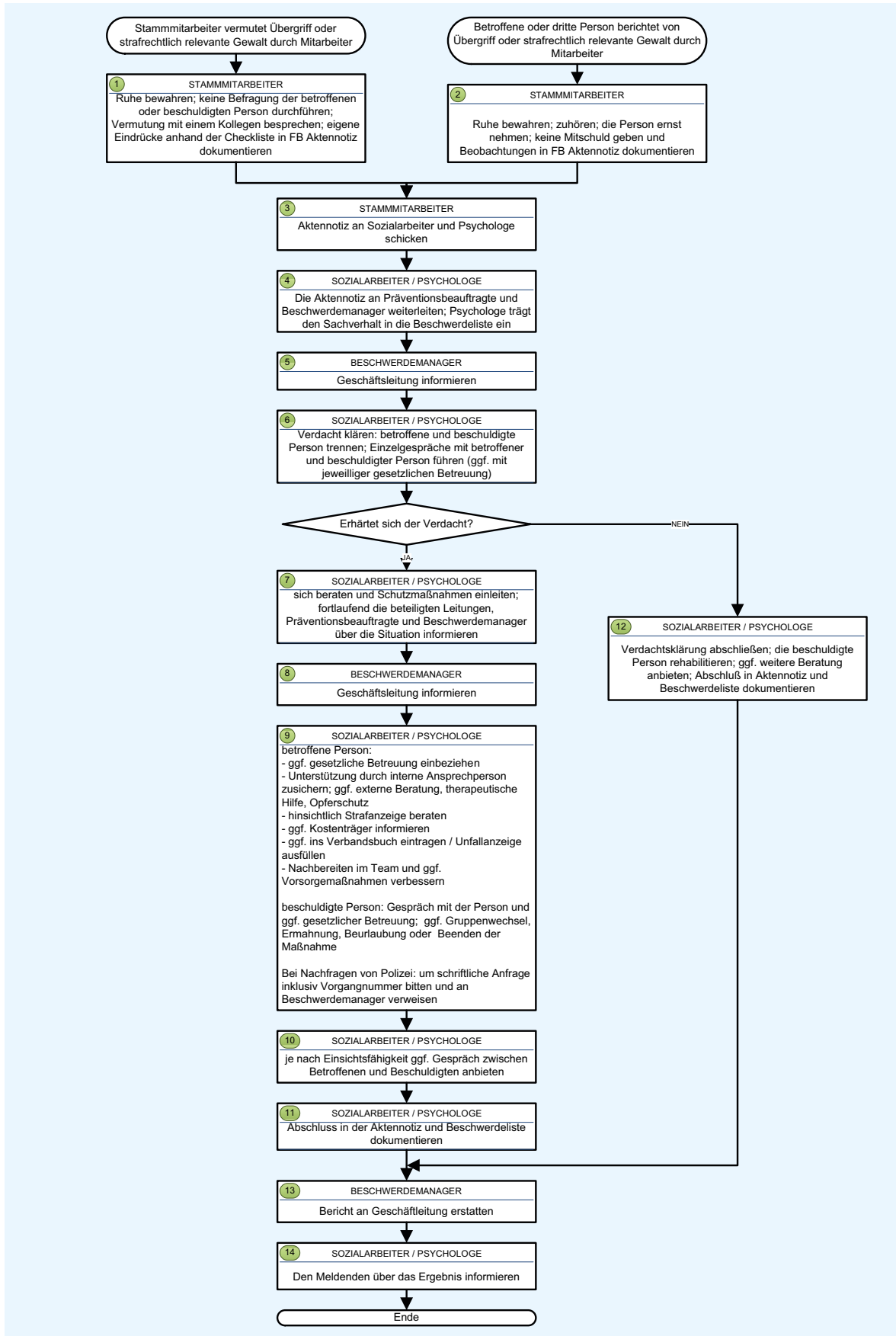
Verschließen von Räumen

Ich verschließe keine Räume, in denen Mitarbeitende allein oder mit mir allein anwesend sind.

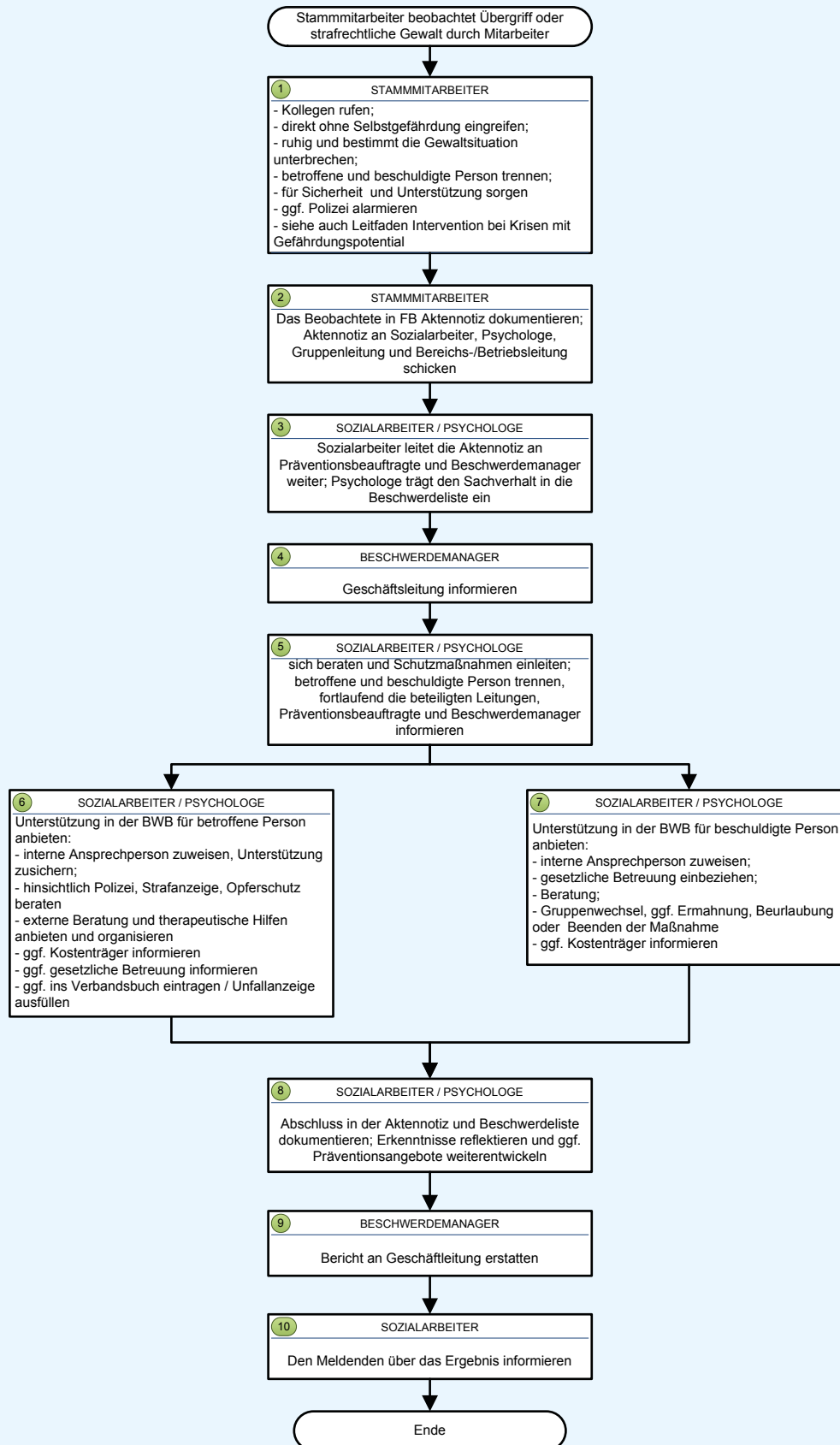
Prävention

Ich bin bereit, im Rahmen der Gewaltprävention meine Fachkompetenz zu erweitern und im offenen Austausch einzubringen. Dafür nutze ich die von der BWB bereitgestellten professionellen Instrumentarien wie Fallbesprechung, Kollegiale Beratung, Supervision und Fortbildung zum Themenkomplex. Ich reflektiere mein Verhalten und suche Unterstützung im Team und bei meiner Bereichsleitung, wenn ich an meine Grenzen stoße, zum Beispiel durch eine entsprechende Überlastungs- und Gefährdungsanzeige.

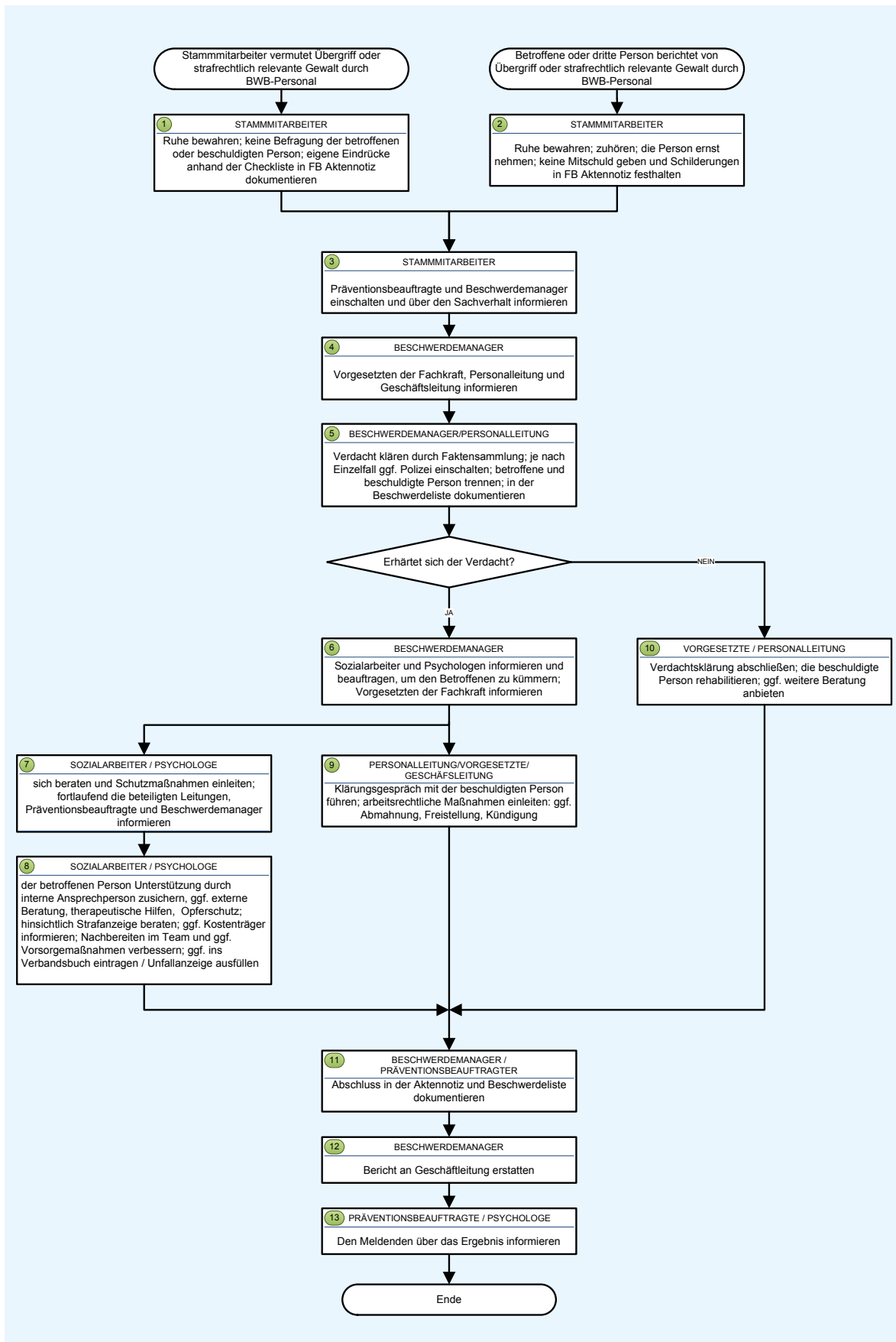
7.3 Arbeitsvorschrift: Vermutung – Gewalt durch Mitarbeitende



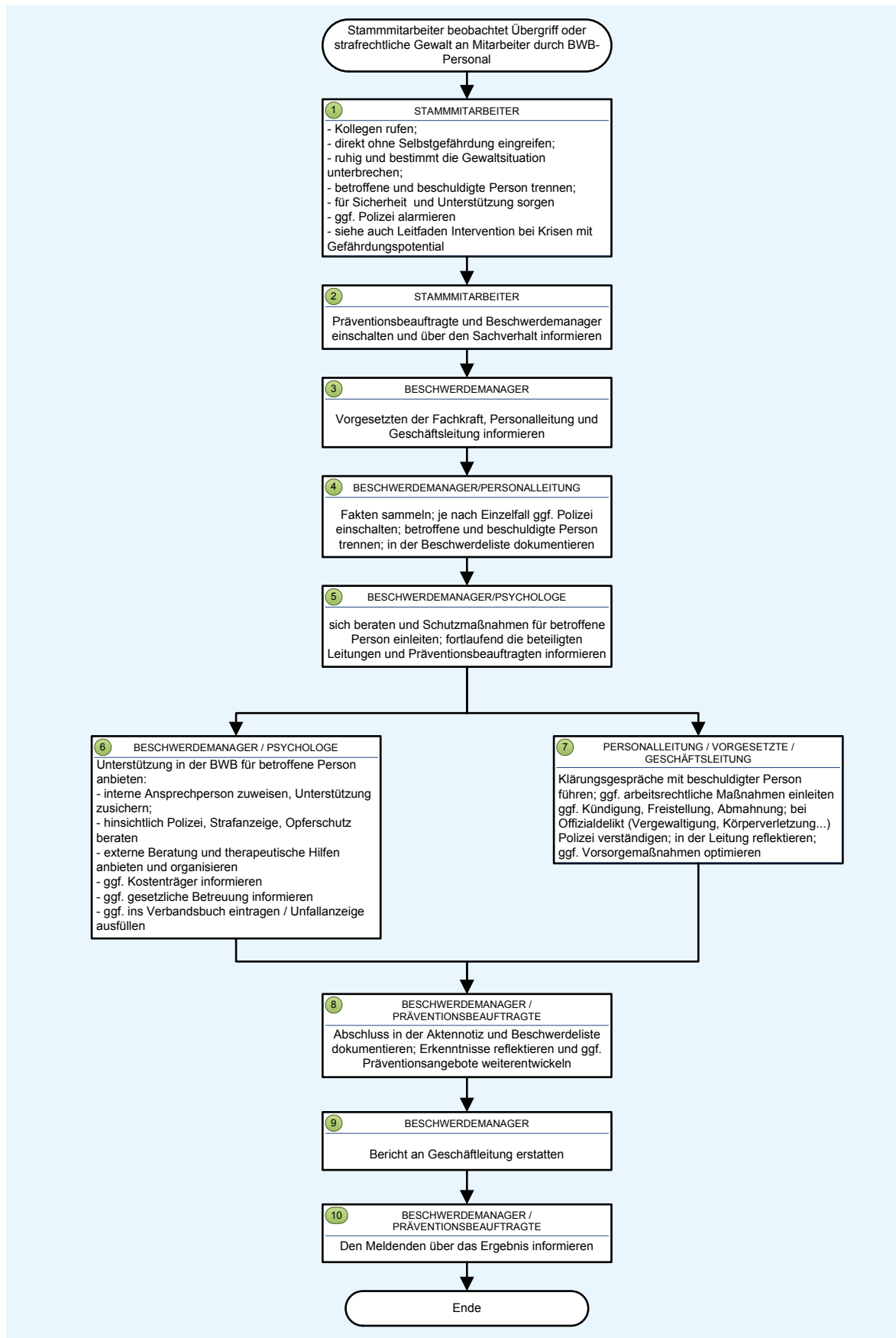
7.4 Arbeitsvorschrift: Eigene Beobachtung – Gewalt durch Mitarbeitende



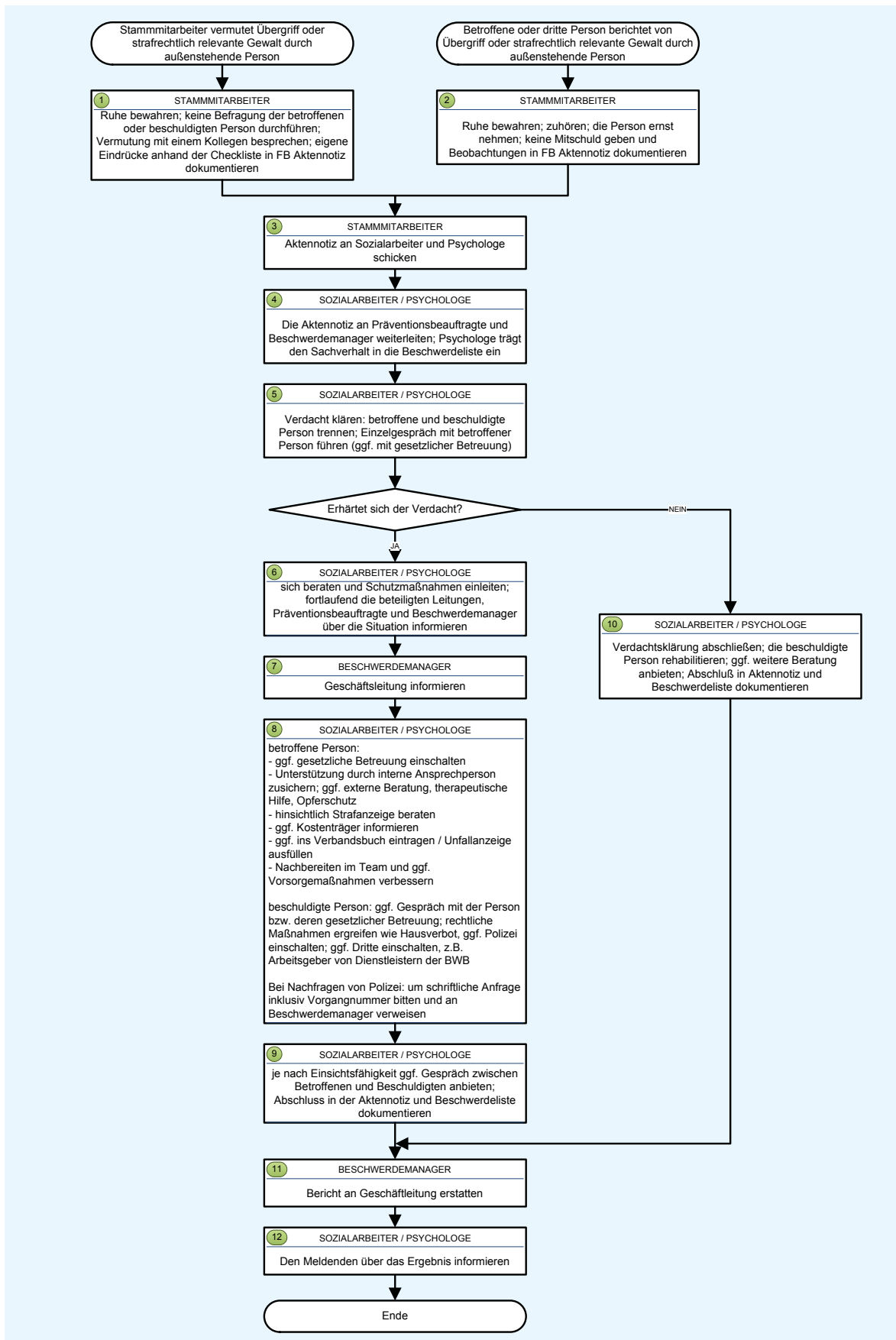
7.5 Arbeitsvorschrift: Vermutung – Gewalt durch BWB-Fachkraft



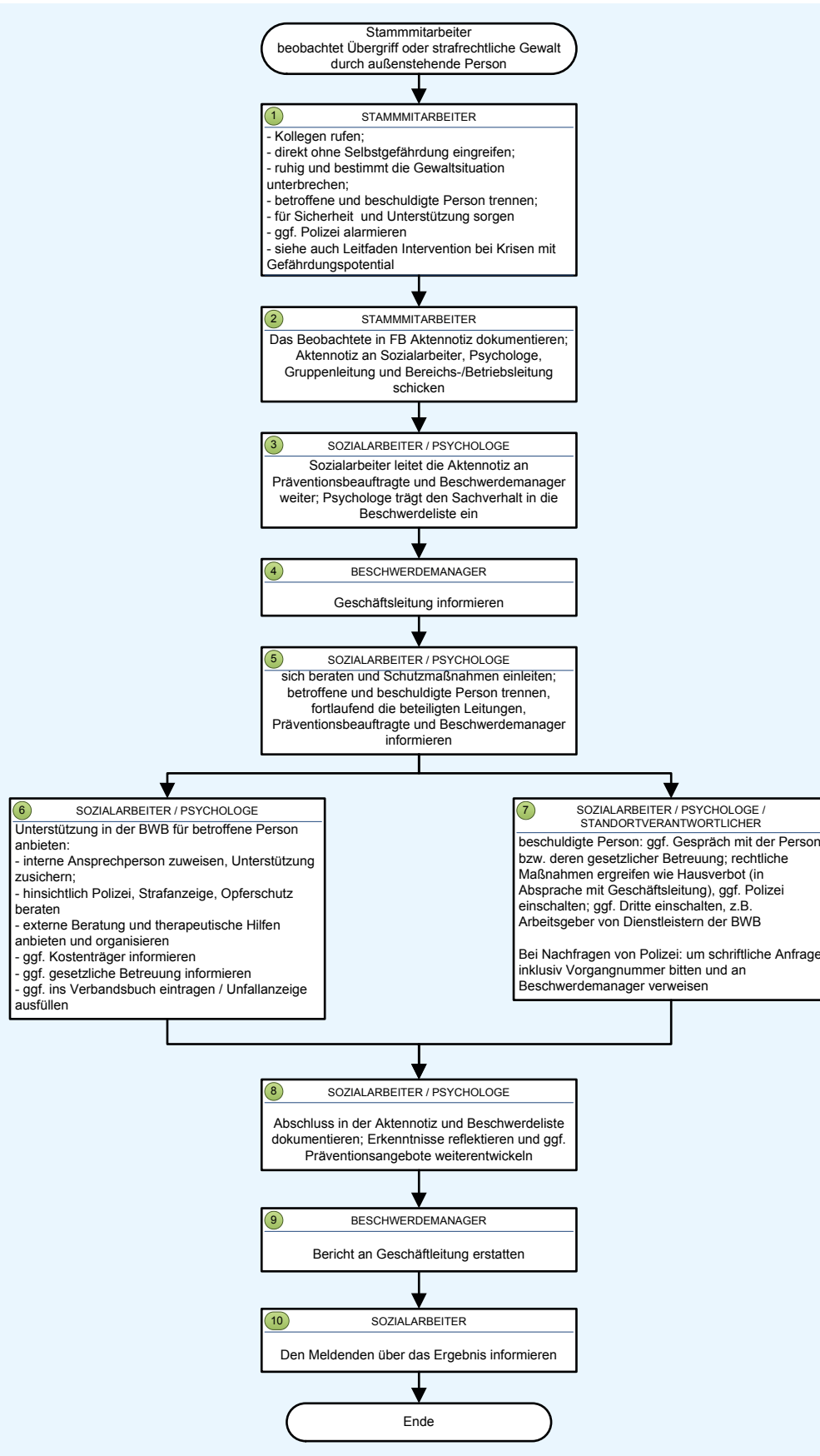
7.6 Arbeitsvorschrift: Eigene Beobachtung – Gewalt durch BWB-Fachkraft



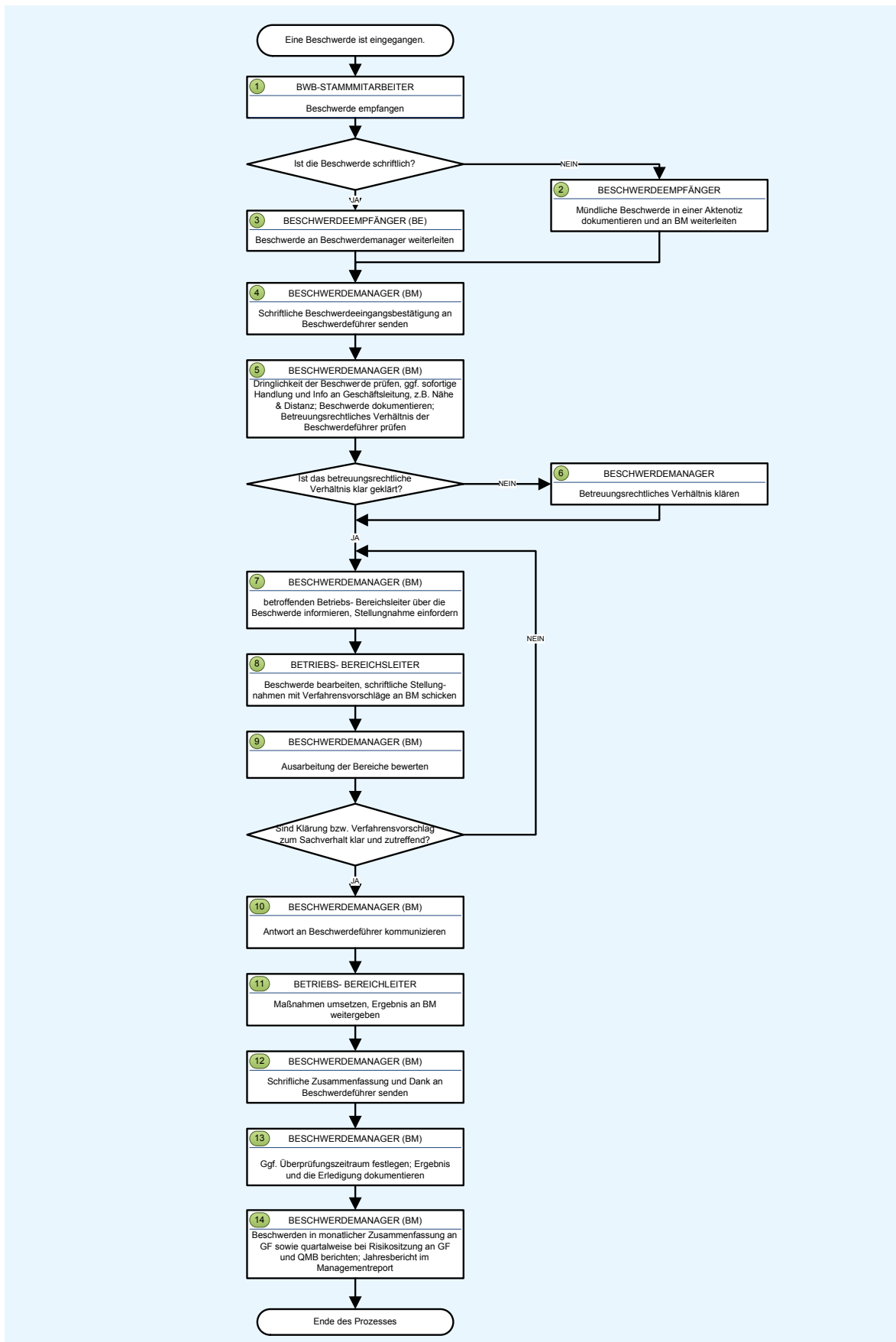
7.7 Arbeitsvorschrift: Vermutung – Gewalt durch eine außenstehende Person



7.8 Arbeitsvorschrift: Eigene Beobachtung – Gewalt durch eine außenstehende Person



7.9 Beschwerdebearbeitung



7.10 Checkliste zur Dokumentation

Bei vermuteten oder beobachteten Übergriffen und Gewaltgeschehen schreiten die Fachkräfte der BWB sofort ein und orientieren sich dabei an den geltenden Arbeitsvorschriften. Alle Informationen werden sorgfältig in Aktennotizen und der Beschwerdeliste dokumentiert, weil sie wichtige Anhaltspunkte beinhalten für die Klärung und die Beurteilung der Sachlage. Datenschutz und Diskretion sind selbstverständlich handlungsleitend.

Wichtig sind:

Dokumentation

- Datum, Uhrzeit, genauer Ort des Geschehens?
- Wer meldet was (Vermutung oder eigene Beobachtung)?
- Wer sind die beteiligten Personen (intern, extern, Namen, BWB-Zugehörigkeit)?
Können Personen den Hergang bezeugen?
- Was ist genau geschehen (Beschreibung des Ereignisses, Grenzverletzung, Übergriff, strafrechtlich relevante Tat)?
- Um welche Art von Gewalt handelt es sich hier? Erkenne ich Anzeichen von Verletzungen, Verhaltensauffälligkeiten, Defizite, Vernachlässigung?
- wortgetreue Zitate
- Personenbezogene Dokumentation vertraulich behandeln.

Eigene Reflexion zur Dokumentation

- Was habe ich selbst beobachtet? Was nicht? Was haben andere geschildert? Was hat mir die betroffene Person erzählt?
- Welche Erklärungsmöglichkeiten gibt es für das Geschehen? Welche Vermutungen habe ich, worauf stütze ich mich dabei?
- Beobachtungen und Angaben beschreiben, nicht beurteilen, Deutungen und Schuldzuweisungen unterlassen
- Was löst die Beobachtung in mir aus? Mit wem kann ich über meine Gefühle sprechen?
- Kann ich Unterstützung aus dem Umfeld der betroffenen Person erwarten? Wen kann ich einschalten?
- An wen muss ich die Informationen weiterleiten / an wen nicht (Schutz der / des Betroffenen vs. Schutz der Privatsphäre)?

7.11 Gesprächsleitfaden Vorstellungsgespräch

Gewaltprävention beginnt bereits beim Vorstellungsgespräch des künftigen Fachpersonals in der BWB.

Die Fachberatungsstelle Gewaltprävention der LAG Berlin hat dafür einen Gesprächsleitfaden mit themenbezogenen Anregungen und gezielten Fragen zusammengestellt. Damit kann schon im Auswahlverfahren der neuen Fachkräfte betont werden, welchen Stellenwert die BWB dem Thema beimisst und welche personellen Anforderungen sie daran knüpft.

Einstieg in das Thema:

- Hinweis auf die erhöhte Gewaltbetroffenheit von Menschen mit Behinderung
- Hinweis auf die Aufgabe der BWB, die Mitarbeitenden vor Gewalt zu schützen
- BWB-Haltung zur Prävention
- besondere Anforderung an Fachkräfte, Verantwortung für Prävention zu übernehmen

Fragen zum Thema:

- Erfragen von Vorerfahrung mit Prävention und Ermitteln der Bereitschaft, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen:
 - Haben Sie sich bereits mit dem Thema ›Gewalt in Institutionen‹ beschäftigt?
 - Haben Sie sich über Gewaltprävention informiert?
 - Haben Sie Ideen, wie Präventionsarbeit im Umgang mit Mitarbeitenden aussehen kann?
 - Was bedeuten für Sie professionelle Nähe und professionelle Distanz?
 - Wie haben Sie diese in Ihrer vorherigen Tätigkeit gestaltet?
 - Wie würden Sie sich verhalten, wenn zum Beispiel...?

BWB-Schutzkonzept:

- Vorstellen des BWB-Präventionskonzeptes:
 - erweitertes Führungszeugnis
 - Selbstverpflichtungserklärung
 - Arbeitsvorschriften
 - Beschwerdemanagement
 - partizipative Zusammenarbeit mit Werkstatttrat und Frauenbeauftragten

7.12 Risikoanalyse



Leitfragen Risikoanalyse zur Prävention von Gewalt – LAG-Fachberatungsstelle für Gewaltprävention, Berlin, Sascha Omid, 5/2019⁴³:

Für die Entwicklung eines Präventionskonzepts gegen Gewalt ist eine Risikoanalyse notwendig, um sich die speziellen Risiken einer Werkstatt zu verdeutlichen.

Die folgenden Leitfragen sollen dabei unterstützen, die relevanten Risiken zu erkennen und entsprechende Maßnahmen abzuleiten, um diese zu entschärfen. Die Fragenliste ist eine Auswahl und darf gerne ergänzt werden.

Bei der Bearbeitung ist es an manchen Stellen sinnvoll, sich mit den Fragen aus Perspektive einer Tatperson zu beschäftigen. Die nachfolgenden Fragen sollen dabei unterstützen.

Perspektive einer Tatperson:

- Wann und wo können Klientinnen und Klienten dem Risiko von Gewalt ausgesetzt sein?
- Welche spezifischen Risiken sind in Bezug auf den Arbeitsalltag auszumachen?
- Welche Aufgabe / Stellung würde ich in dieser Einrichtung übernehmen?
- Wie könnte ich die Kollegenschaft, Leitung etc. so beeinflussen, dass sie mir besonders gewogen sind?
- Wie könnte ich Einfluss ausüben auf die Haltung und Einstellung zu Themen wie Grenzen / Sexualität / Beziehung?
- Gibt es Abhängigkeiten / Gelegenheiten, die ich nutzen / fördern / ausbauen könnte?
- Wie würde ich das Vertrauen zu Klientinnen und Klienten aufbauen? Welche Klientinnen und Klienten wären besonders geeignet?

43 vgl. Omid 2019

Ergebnis der Risikoanalyse, durchgeführt in der BWB im Juni 2019:

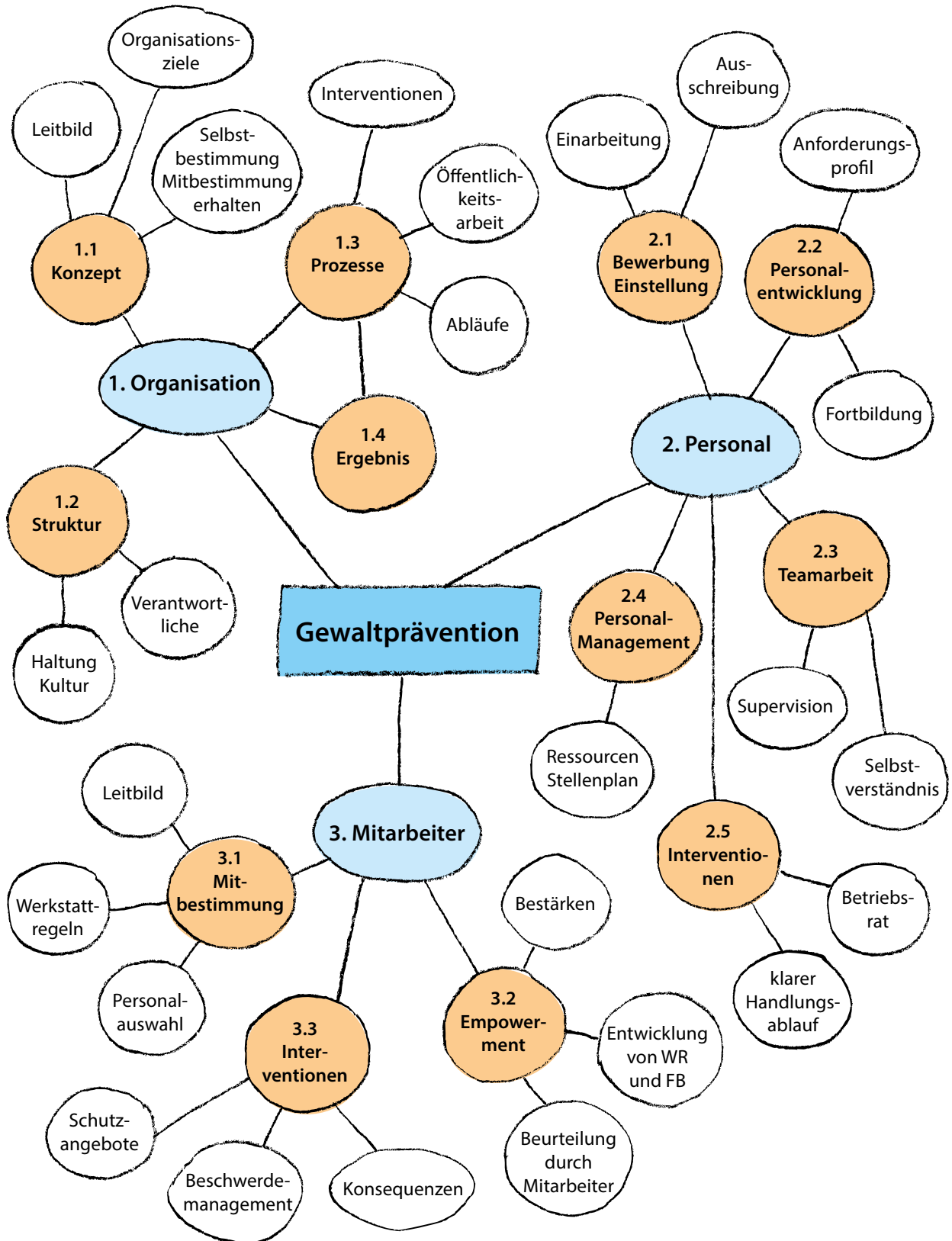
Risikobereich	Welche Risiken sehen Sie?	Wie können Sie das Risiko vermindern?
Räumliche Situation z. B.: Orte in der Einrichtung, wo es keine Zeuginnen/Zeugen gibt	<ul style="list-style-type: none"> • Toiletten, sanitäre Einrichtungen, Umkleieraum • einzeln genutzte Büros, ungenutzte Räume • Fahrstuhl • Keller, Lager • Ruheraum, Arzttraum • Fahrdienstbusse • MEH-Bereich (Menschen mit erworbener Hirnschädigung) keine durchsichtige Tür 	<ul style="list-style-type: none"> • ungenutzte Räume abschließen, Nischen vermeiden • Räume sollen gut einsehbar sein • klare Raumverantwortlichkeiten, Kontrollgänge • Fenster einsetzen in Tür/Sichtfenster • Regel, nicht allein in den Fahrstuhl zu gehen • Qualitätsnachweis für Fahrdienstpersonal fordern • auf Fahrtzeiten achten • auf Gefahren hinweisen • den Klienten die Pflegesituation bestimmen lassen
Personengruppen z. B.: Wer sind potenzielle Tatpersonen?	<ul style="list-style-type: none"> • Jede und jeder, die/der mit anderen in Kontakt tritt, könnte sowohl gefährdet als auch Täter/in sein • Gruppenleitungen in BiG: Werks-Angestellte • Begleitender Dienst • wechselnde Praktikanten, Absolventen von Fsj etc. • Pflegedienst – externe Pflegekräfte (wechselnd) • Fahrdienst • Familie, Wohnbetreuungspersonen • Mitarbeitende untereinander • Kolleginnen und Kollegen in privater Ausnahmesituation (auch langjährige Kollegen) • unreflektierte Kolleginnen und Kollegen, die ihr Verhalten nicht in Frage stellen • Fremdfirmen im Haus 	<ul style="list-style-type: none"> • Stammpersonal und Mitarbeitende für das Thema sensibilisieren und schulen (Schulungen, Fallbesprechungen, Teamsitzungen, Fallanalysen, Reflektion, Supervision...) • auf Veränderungen bei den Mitarbeitenden achten • Einstellungskriterien benennen • strukturiertes Bewerbungsverfahren mit spezifischen Fragen zu Gewalt • Selbstverpflichtungserklärung • offene Gesprächskultur, Transparenz • eine Kultur, in der Fehlverhalten angesprochen und Kritik zugelassen wird • Haltungen überprüfen/hinterfragen • Freiräume begrenzen (bei unreflektiertem Stammpersonal) • Verhaltenskodex einer Gruppe hinterfragen
Behinderungsbedingte / personenbedingte Risiken z. B.: besonders gefährdete Klientinnen und Klienten?	<ul style="list-style-type: none"> • bewegungseingeschränkte und Rollstuhl fahrende Personen • Klienten mit Beziehungsbedürfnis • Mitarbeitende mit starkem sexuellem Bedürfnis • Mitarbeitende, die sich nicht verbal verständigen können / mit eingeschränkter Kommunikationsfähigkeit, die nicht NEIN sagen können • Mitarbeitende mit Trisomie 21 • Mitarbeitende mit besonders herausforderndem Verhalten; aggressive Personen • neue, ängstliche, scheue Mitarbeitende; Personen mit Entwicklungsverzögerung (kindlich, gutgläubig) • Personen, die einsam sind, Aufmerksamkeit suchen • Mitarbeitende mit pathologischem Familienhintergrund • Praktikantinnen/Praktikanten, die vorübergehend bleiben 	<ul style="list-style-type: none"> • dafür sorgen, dass die Mitarbeitenden eine Vertrauensperson haben • Personen schulen, sensibilisieren, auf Warnzeichen bei anderen zu achten • das Thema öffnen, ansprechen • Kurse anbieten • Selbstwertgefühl steigern • Rechte und Grenzen verdeutlichen • persönlichkeitsfördernde Aspekte im Förderprozess installieren

Risikobereich	Welche Risiken sehen Sie?	Wie können Sie das Risiko vermindern?
Situation / Kontext / Zeiten z. B.: Welche Situationen können besonders leicht ausgenutzt werden, weil z. B. eine besonders hohe Abhängigkeit besteht (begleitende Maßnahmen, Pflege und Ähnliches)?	<ul style="list-style-type: none"> • jede 1:1-Situation bedeutet ein Risiko • ein zu salopper Umgang: Kosenamen, veräppeln, rumwitzeln (führt dazu, die Mitarbeitenden nicht ernst zu nehmen) • frühmorgens in der Umkleide (Küche) • Privilegien erteilen / Sonderrechte für einzelne Personen (Frühstück bringen lassen) • Ebenen verwischen zwischen Gruppenleitung und Mitarbeitendem • Autoritätsgerangel / Wer ist der Chef? / Sich als Gruppenleitung profilieren müssen • als Fachkraft Konflikte vor den Mitarbeitenden austragen 	<ul style="list-style-type: none"> • dumme Sprüche hinterfragen, nicht stehen lassen • Hinweise geben, Richtigstellungen (»schwul« ist kein Schimpfwort) • Sensibilisierung • Reflektion von Verhaltensmustern • Vorgesetzte müssen die Linie vorgeben • 4-Augen-Gespräche einfordern • hohe Sensibilität beweisen
Beziehungen z. B.: Nähe-Distanz, Machtverhältnisse, Abhängigkeitsverhältnisse?	<ul style="list-style-type: none"> • Strukturelle Gewalt, z. B. durch finanzielle Einschränkung (Fahrdienste fahren nur wohnortnah) • kumpelhafter Jargon verleitet zu unangemessener Nähe • Nähe wird individuell eingesetzt • Aufsichtspflicht – Fürsorgepflicht sind dehnbare Begriffe 	<ul style="list-style-type: none"> • sich auf Absprachen und Regeln beziehen • »Sie« • bestehende Machtverhältnisse aufzeigen und als solche benennen • sich klarmachen, dass Mitarbeitende sich oft in eine Abhängigkeit begeben
Sprache / Denkmuster / Umgang z. B.: sexualisierte Sprache, abfällige Bemerkungen, Verharmlosen von Grenzverletzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Siezen oder Duzen • rassistische Äußerungen • Denkmuster: Gruppenleitung = Person, die sich alles erlauben kann • Umgangston, Witze • Stresssituation / Überlastung • Usus in bestimmten Arbeitsumgebungen / »Milieu« • aggressiver Grundton in Unterhaltungen • Verharmlosen von Grenzverletzungen • politische oder religiöse Manipulationen 	<ul style="list-style-type: none"> • spontan einschreiten • aufmerksam machen auf unangebrachten Ton • Vorfälle richtig dokumentieren • Vorfälle offen ansprechen • rechtliche Konsequenzen aufzeigen • in Rehagesprächen Vorfälle ansprechen und Unterstützung anbieten
Selbstbestimmung und Empowerment z. B.: Wie fördern wir Selbstbestimmung, Teilhabe, Empowerment in unserer Einrichtung?	<ul style="list-style-type: none"> • defizitorientiertes Denken • Zeitmangel • Entscheidungen werden ohne Absprache mit den Beteiligten getroffen • Loben und über Missgriffe hinweg gehen / übersehen • über Bedürfnisse der Mitarbeitenden hinweggehen 	<ul style="list-style-type: none"> • aktuelles theoretisches Wissen über Selbstbestimmung vermitteln • Beschwerden der MA ernst nehmen • ihnen den Rücken stärken • Werkstattratrat einbeziehen • Frauenbeauftragte einbeziehen

Risikobereich	Welche Risiken sehen Sie?	Wie können Sie das Risiko vermindern?
Abläufe und Entscheidungsstrukturen z. B.: welche Regeln und Absprachen gibt es, wie transparent sind diese; Hierarchie und Machtgefälle	<ul style="list-style-type: none"> • Entscheidungen der Leitungen sind nicht nachvollziehbar, nicht transparent • offenes Reden wird vermieden 	<ul style="list-style-type: none"> • Regeln dürfen hinterfragt und korrigiert werden • kontinuierlicher Verbesserungsprozess • vorgegebene Regeln sind abgesprochen mit allen Beteiligten
Beschwerde- wege z. B.: Sind sie bekannt? leichter Zugang? Abhängigkeit der Klientinnen und Klienten von Betreuungspersonen?	<ul style="list-style-type: none"> • manchmal hält die Abhängigkeit zur Gruppenleitung von einer Beschwerde ab • Beschwerdemanagement ist nicht durchgehend bekannt 	<ul style="list-style-type: none"> • Beschwerdemanagement wird bekannter gemacht, z.B. in Gesprächsrunden • nachhalten und nachfragen, ob eine Beschwerde erledigt ist
Haltung (Team / Einrichtung / Träger) z. B.: Fehlerkultur, Offenheit, Kommunikation, Interesse an Entwicklung?	<ul style="list-style-type: none"> • Alteingesessene diskreditieren neue Ideen, verschließen sich neuen Ideen • »war schon immer so« • »um Hilfe bitten« = »Schwäche« 	<ul style="list-style-type: none"> • Offenheit provozieren! • Kollegiale Beratung • Supervision • Kritikfähigkeit üben • Angst vor Neuem minimieren • Kritik zulassen + nicht als Schwäche sehen • positive Haltung herauschälen • solidarisieren
Umgang mit Sexualität z. B.: (Wie) wird über Sexualität kommuniziert? Gibt es ein Konzept?	<ul style="list-style-type: none"> • es fehlt an Regelungen • man nimmt sexualisierte Sprache hin • es existiert kein sexualpädagogisches Konzept 	<ul style="list-style-type: none"> • Thematisieren! • Einrichtungen für Sexualberatung einschalten (Balance, Pro familia)
Personal z. B.: Einstellungsverfahren, erweitertes Führungszeugnis, Einarbeitung? Fortbildung, Supervision; Transparenz, Austausch	<ul style="list-style-type: none"> • Mentorin / Mentor ist ein Risiko (je nachdem, welche Haltung sie / er vertritt) 	<ul style="list-style-type: none"> • strukturiertes Bewerbungsverfahren als Standard setzen • Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben • geeignete Mentoren auswählen und schulen • Fortbildungen anbieten
Weitere Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> • Belohnungssystem hinterfragen (Privilegien, Extrarechte) • Schwierigkeiten bei Umsetzungen 	<ul style="list-style-type: none"> • den »Knackpunkt« offen kommunizieren • viel Zeit investieren

7.13 Mind-Map zur Übersicht

Zur Veranschaulichung sind in dieser Mind-Map-Darstellung alle Bereiche der BWB erfasst, die mit dem Thema Gewaltprävention befasst sind und ihren Teil dazu beitragen, gemeinsam eine Kultur des gewaltfreien Miteinanders zu etablieren.



7.14 Anlaufstellen in der BWB

Bei allen Fragen und Anliegen im Zusammenhang mit Gewalterlebnissen stehen selbstverständlich alle Fachkräfte in allen Standorten der BWB mit Rat und Tat zur Verfügung. Insbesondere sind mit dem Themenkomplex betraut und in den BWB-Arbeitsvorschriften benannt:

- die Bezugsgruppenleitungen
- der Begleitende Dienst, vor allem Psychologischer Dienst und Sozialdienst
- die Beschwerdemanagerin
- der Werkstatttrat (erreichbar per Telefon, Mail und persönlich in Sprechstunden)
- die Frauenbeauftragten (erreichbar per Telefon, Mail und persönlich in Sprechstunden)

Bitte zögern Sie nicht, Kontakt aufzunehmen – die Lösung in einer schwierigen Situation liegt oft nur einen Anruf entfernt!



7.15 Beratungsangebote in Berlin

Adressen gegen Gewalt.

8. überarbeitete Auflage 2018. Landeskommision Berlin gegen Gewalt.

www.berlin.de/gegen-gewalt

Mut-Stelle Berlin.

Beratungs-Stelle für Menschen mit Lern-Schwierigkeiten. Lebenshilfe Berlin.

Heinrich-Heine-Str. 15, 10179 Berlin. Telefon 030 82 99 98 171

Berliner Zentrum für Gewaltprävention e.V.

Das Berliner Zentrum für Gewaltprävention bietet u.a. Trainingsgruppen für gewalttätige Männer.

Frankfurter Allee 35 – 37, 10247 Berlin, Telefon 030 9561 3838, office@bzfg.de

www.bzfg.de

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)

Die Landesstelle arbeitet auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und vermittelt Hilfe und Beratung für Opfer menschenverachtender Gewalt. In Fällen von Diskriminierung hilft die LADS, geeignete Beratungsstellen zu finden.

Oranienstr. 106, 10969 Berlin, Telefon 030 9028-1866. antidiskriminierungsstelle@senias.berlin.de

www.berlin.de/lads

Landeskommision Berlin gegen Gewalt

Klosterstraße 47, 10179 Berlin, Telefon 030 90223-2913 oder 2040

berlin-gegen-gewalt@seninnds.berlin.de

Beratung für Männer – gegen Gewalt

Beratung auch für Geflüchtete, auch in Türkisch, Polnisch und Englisch oder mit Sprachmittlung.

Tieckstraße 41, 10115 Berlin, Telefon 030 785 9825 oder 0170 380 1814

maennerberatung@volkssolidaritaet.de

www.volkssolidaritaet.de/berlin/beratung-hilfe/maenner-gegen-gewalt

LARA – Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen

Fuggerstraße 19, 10777 Berlin, Telefon 030 2168-888, beratung@lara-berlin.de

www.lara-berlin.de

www.frauen-gegen-gewalt.de

suse@bv-bff.de

STOP-STALKING – Wieder selbstbestimmt leben –

Beratung für Menschen, die stalken oder gestalkt werden.

Albrechtstr. 8, 12165 Berlin, Telefon 030 2219 22000, info@stop-stalking-berlin.de

www.stop-stalking-berlin.de

Reach Out

Opferberatung für Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Berlin

Beusselstr. 35, 10553 Berlin

www.reachoutberlin.de

Opferhilfe – Hilfe für Opfer von Straftaten in Berlin e.V.

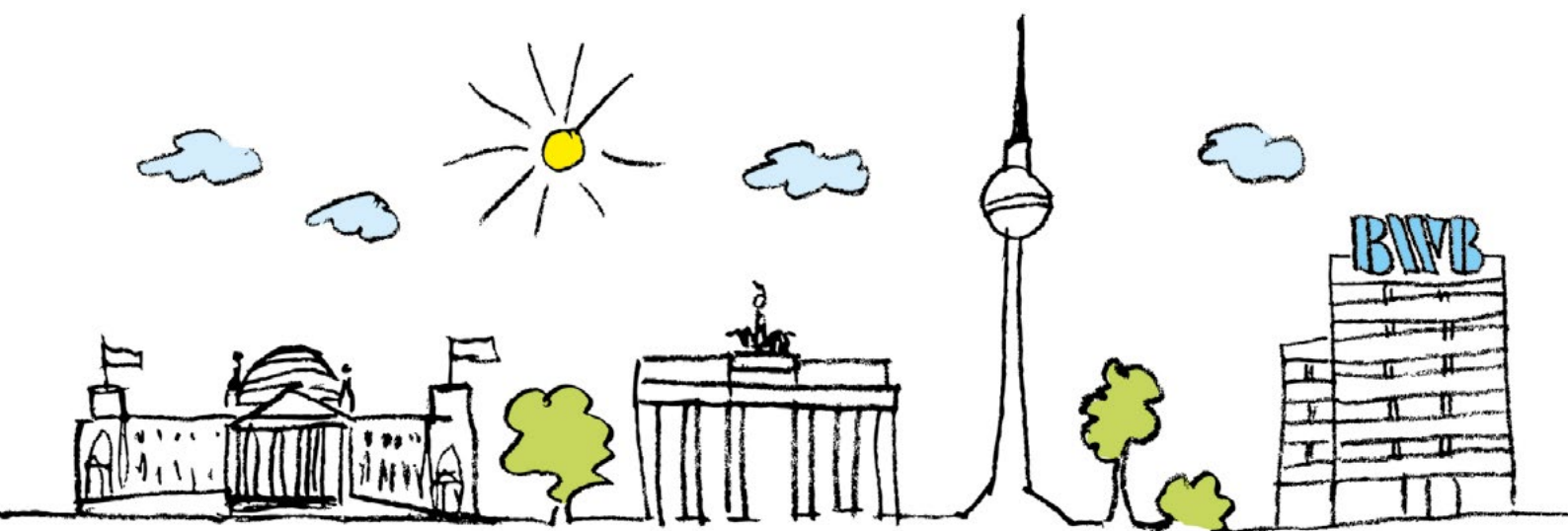
Es wird über Verfahrensabläufe im Zivil- und Strafverfahren und über ergänzende Angebote informiert. Darüber hinaus wird Traumastabilisierungsarbeit angeboten.

Oldenburger Straße 38, 10551 Berlin, Telefon 030 395 28 67, info@opferhilfe-berlin.de

www.opferhilfe-berlin.de

Unfallkasse Berlin

www.unfallkasse-berlin.de



7.16 Gesetzliche Grundlagen der Gewaltprävention in WfbM

Die rechtlichen Rahmenbedingungen zum Gewaltschutz in WfbM (Werkstätten für Menschen mit Behinderung) werden durch unterschiedliche gesetzliche Regularien gesteckt. Zunächst kommen hier internationale Verträge, wie z. B. die UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderung in Betracht. Sie verpflichten Bund und Länder, strukturelle Maßnahmen zum Schutz von Menschen mit Behinderung vor Gewalt zu ergreifen. Weiterhin gibt es auf der Bundesebene eine ganze Reihe von Gesetzen, die eine Schutzwirkung für Werkstattbeschäftigte entfalten. Schließlich ist die Länderebene, und damit für Berlin der Berliner Rahmenvertrag, zu benennen. Auf alle drei Bereiche wird nachfolgend eingegangen.

7.16.1 Internationale Verträge

Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen⁴⁴.

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

Sie werden nicht mehr als »krank« bezeichnet und betrachtet (»medizinisches Modell«), sondern als gleichberechtigte Menschen (»menschenrechtliches Modell«), deren Behinderung eher von außen durch Umwelt und Strukturen erfolgt. Die Konvention wurde über fünf Jahre erarbeitet und betrifft etwa 650 Mio. Menschen. Kein anderes UN-Übereinkommen bislang wurde so schnell von so vielen Staaten ratifiziert und mit Vertretungen der Betroffenen erarbeitet⁴⁵.

Artikel 16 Absatz 1 der UN-Behindertenrechtskonvention⁴⁶ verpflichtet die Konventionsstaaten, alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, um Menschen mit Behinderungen vor jeder Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch, einschließlich ihrer geschlechtsspezifischen Aspekte, zu schützen. Zu den Maßnahmen werden unter anderem Gesetzgebung, Verwaltung, Sozial- und Bildungsmaßnahmen gezählt.

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

44 Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011

45 UN-Behindertenrechtskonvention o. J.

46 UN-Behindertenrechtskonvention o. J.

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

Die Istanbul Konvention ist ein völkerrechtlicher Vertrag. Er schafft verbindliche Rechtsnormen gegen Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt. Deutschland hat am 12. Oktober 2017 den Ratifikationsprozess dieser sogenannten Istanbul-Konvention abgeschlossen. Anfang Februar 2018 ist das rechtlich bindende Menschenrechts-Instrument in Deutschland in Kraft getreten. Der Text umfasst alle Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen – körperliche, seelische und sexuelle Gewalt –, aber auch Stalking, Genitalverstümmelung und Zwangsverheiratung⁴⁷.

Die Istanbul Konvention fordert die diskriminierungsfreie Anwendung auf alle Frauen⁴⁸ und betont die Bedeutung präventiver Maßnahmen⁴⁹.

7.16.2 Bundesrecht

AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Ziel des AGG ist, »[...] Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen«⁵⁰.

Die Regelungen des AGG gelten auch zum Schutz arbeitnehmerähnlicher Personen (SGB IX, § 221 Abs. 1) im Arbeitsbereich von WfbM⁵¹. Laut § 7, Abs. 1 dürfen Beschäftigte nicht aufgrund eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden. Dies umfasst auch vorbeugende Maßnahmen⁵².

Das AGG und dessen Folgen sind im Betrieb bekannt zu machen⁵³. Das bedeutet, dass Arbeitnehmende sowohl zu den eigenen Rechten als auch zur Unzulässigkeit von Benachteiligungen anderer klare Weisungen benötigen⁵⁴.

Dies wiederum bedeutet im Fall von Menschen mit kognitiven Einschränkungen, dass beispielsweise Aushänge nicht ausreichen. Dementsprechend sollten in Werkstätten entsprechende Schulungen zur Sensibilisierung von Menschen mit Behinderung, z. B. im Hinblick auf sexualisierter Gewalt durchgeführt werden. Hierbei ist darauf zu achten, dass diese Schulungen in einfacher Sprache und verständlicher Art und Weise stattfinden⁵⁵.

47 Council of Europe 2011

48 vgl. ebd.: Kap I, Art. 4, Abs. 3

49 vgl. ebd.: Kap. III, Art. 12, Abs. 2

50 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG § 1

51 vgl. Zinsmeister 2010, S. 24–25

52 vgl. AGG, § 12, Abs. 1

53 vgl. AGG, § 12 Abs. 5

54 vgl. Ladenburger & Lörsch 2017, S. 58

55 vgl. ebd., S. 58

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Das ArbSchG »[...] dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern«⁵⁶. Beschäftigte im Sinne des ArbSchG sind entsprechend § 2, Abs. 2, Nr. 7 auch »[...] die in Werkstätten für Behinderte Beschäftigten«⁵⁷. Als Maßnahmen des Arbeitsschutzes definiert das Gesetz Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren⁵⁸. Der Arbeitgeber hat die Arbeit so zu gestalten, »[...] dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden [...] wird«⁵⁹. Worin diese Gefährdungen bestehen klärt § 5, Abs. 3, Nr. 1–6. Die hier in Betracht kommende Gefährdung ist die sog. Psychische Belastung, die auch eine emotionale Inanspruchnahme durch Bedrohungen wie etwa Gewalt durch andere Personen anerkennt⁶⁰.

Werkstätten-Verordnung (WVO)

§ 14 WVO sagt zu Mitbestimmung, Mitwirkung und Frauenbeauftragten in WfbMs:

Die Werkstatt hat den Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 13 Absatz 1 Satz 1 eine angemessene Mitbestimmung und Mitwirkung durch Werkstattträte sowie den Frauenbeauftragten eine angemessene Interessenvertretung zu ermöglichen.

Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO)

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

Im Blick sind

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

56 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) § 1, Abs. 1

57 ebd. § 2, Abs. 2, Nr. 7

58 vgl. ebd. § 2, Abs. 1

59 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) § 4, Abs. 1

60 vgl. VBG 2015, S. 17

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

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

Strafgesetzbuch

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

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

Werden Maßnahmen unterlassen, kann dies als eigener Beitrag zur Tat durch Unterlassen⁶¹ gewertet werden⁶².

Zivilrechtliche und sozialrechtliche Rechtspflichten

Neben den vertraglichen Hauptleistungspflichten, die sich aus dem Eingehen von Verträgen ergeben, bestehen vertragliche Nebenpflichten (z. B. Schutz und Fürsorge). Rechtsgüter (Leben, Gesundheit, Eigentum) der jeweiligen Vertragsparteien müssen geschützt werden. Je enger sich eine Vertragspartei der anderen anvertraut oder anvertrauen muss, desto gewichtiger sind die Schutzpflichten. Vertragliche Nebenpflichten gelten als verletzt, wenn zumutbare Maßnahmen zur Abwendung von Gefährdungen unterlassen wurden. Auch aus der Verpflichtung zur Durchführung von Maßnahmen zur Qualitätssicherung und zum Qualitätsmanagement ergeben sich Schutzpflichten zugunsten von Beschäftigten. Dies wird im Berliner Rahmenvertrag in der Version vom 05.06.2019 konkretisiert.

7.16.3 Landesrecht Berlin

Der Berliner Rahmenvertrag wurde auf der Grundlage des § 131 SGB IX zwischen den Vereinigungen der Leistungsanbieter (z. B. WfbMs) und dem Land Berlin verhandelt und regelt die Rahmenbedingungen für die Erbringung der in den §§ 78 ff. SGB IX i. V. m. § 113 SGB IX genannten Leistungen (BRV⁶³). Die BWB ist also an diese Vertragsinhalte gebunden.

61 vgl. Strafgesetzbuch (StGB) §§ 13, 27, 174

62 vgl. Zinsmeister 2010, S. 23; Ladenburger & Lörsh 2017, S. 45

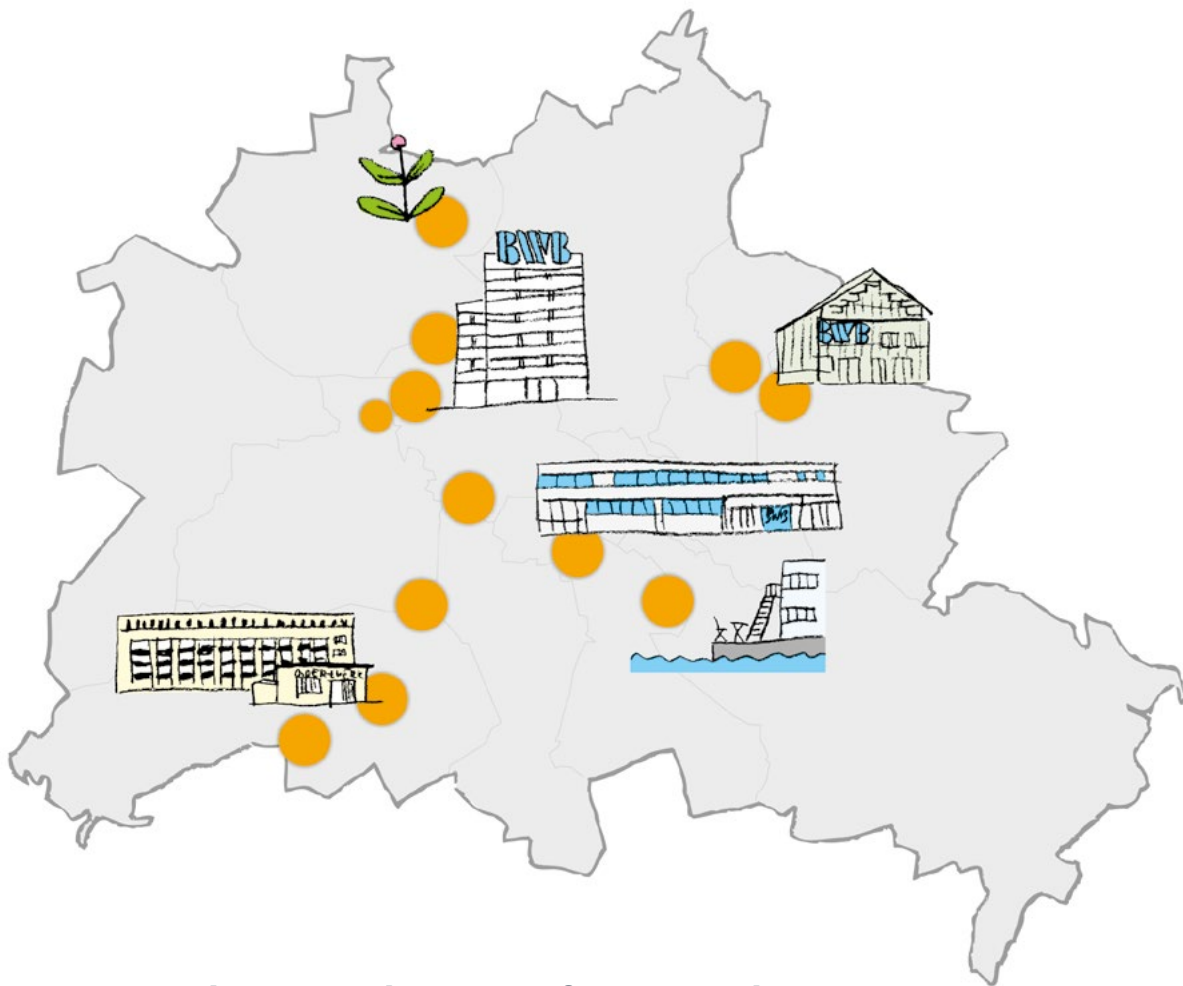
63 Umsetzungsbegleitung-BTHG o. J.

Der § 8, Qualität der Leistungen, Abs. 2, Nr. 2 b fordert als Rahmenbedingung, die notwendig ist, um die vereinbarten Leistungen zu erbringen, insbesondere ein »Leistungsangebot einschließlich Aussagen zur Prävention von Gewalt und Missbrauch«.

In der Anlage 4, Teil 2 Qualität, §12 Strukturqualität, Absatz 7, steht: »Der Leistungserbringer hat sich regelmäßig alle drei Jahre von den von ihm Beschäftigten, die Kontakt mit den Weisungsberechtigten haben, ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 124 Absatz 2 SGB IX vorlegen zu lassen. Setzt der Leistungserbringer Leasingpersonal ein, hat er sich vom Leasingpersonalgeber die Einholung von erweiterten Führungszeugnissen bestätigen zu lassen«.

Gewaltfreie BWB

Dieses Gewaltpräventionskonzept soll alle Menschen, die in der BWB arbeiten, für das Thema Gewalt sensibilisieren. Es erläutert die verschiedenen Erscheinungsformen von Gewalt und entwickelt Handlungsschritte zu Prävention und Intervention.



BWB – Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH

Die BWB bietet Menschen mit Behinderungen den geschützten Raum, um sich im Arbeitsleben zu erproben und die eigenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Arbeit ist ein wichtiger Schlüssel für mehr Lebensqualität.

In Berlin arbeiten ca. 1.700 Mitarbeiter und 330 Stamm-Mitarbeiter an den zwölf Standorten der BWB und in Betriebsintegrierten Gruppen (BiG).