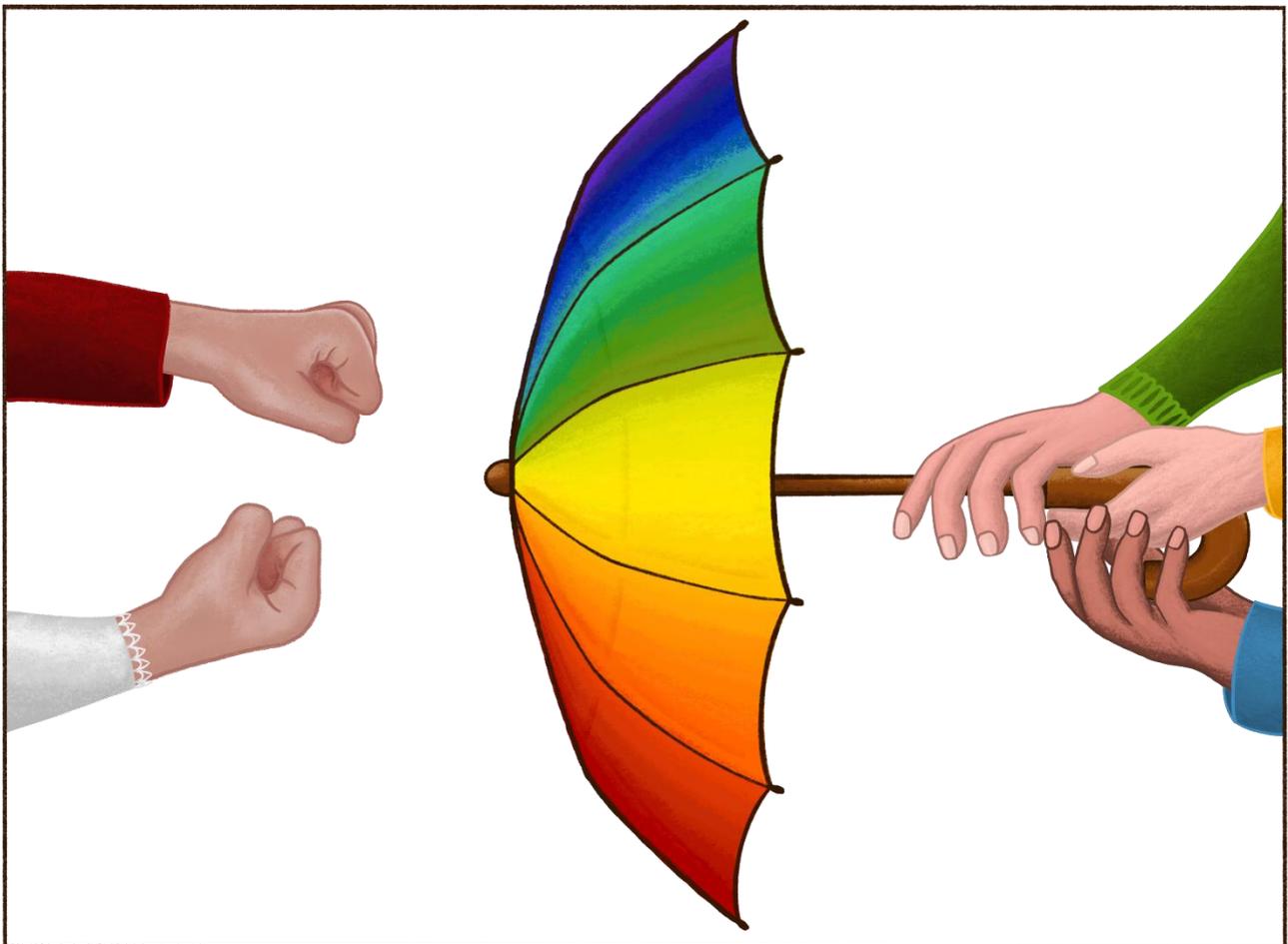


Gewalt-Schutzkonzept

***Wir sind Ledder Werkstätten -
unser Schutzschirm gegen Gewalt***



© Ledder Werkstätten gGmbH

Dieses Konzept wurde für den Werkstattbereich und den Berufsbildungsbereich von der Projekt-Gruppe „Gewalt-Schutz“ erarbeitet. Mitglieder der Projekt-Gruppe:

Mareike Aßmus (Werkstattrat, Betriebsstätte Ledde)
Nele Bischoff (ehem. Mitarbeiterin Sozialer Dienst)
Sina Bulenda (Mitarbeiter:innenvertretung & BBB für Menschen mit psychischer Behinderung)
Dr. Rebecca Dölling-Künnen (Referentin für Organisationsentwicklung)
Susanne Hielscher (Werkstattrat, Betriebsstätte Ledde)
Bianka Holtmann (Frauenbeauftragte, Visavis)
Frank Keller (Mitarbeiter Haustechnik)
Jana Rekers (Mitarbeiterin Betriebsstätte Riesenbeck)
Reiner Schöpfer (Mitarbeiter Betriebsstätte Ledde)
Rolla Saleh (Frauenbeauftragte, Betriebsstätte Ledde)
Uwe Schreck (Werkstattrat, Café famano)
Uwe Spellmeyer (Werkstattrat, Gartenbau)
Ilka Steinigeweg (Mitarbeiter:innenvertretung und Fachdienst Arbeitsbereich für schwerst- und mehrfach behinderte Menschen)
Jörn Unnewehr (Mitarbeiter Berufsbildungsbereich Ladbergen)
Hannah Wenzel (Mitarbeiterin Betriebsstätte Kipp)
Bernhard Zarske (Mitarbeiter Betriebsstätte Dierkes)

Das Konzept wurde für die Gesamtorganisation der Ledder Werkstätten gGmbH überarbeitet und angepasst von:

Jana Bastert (Geschäftsbereichsleitung Betreutes Wohnen)
Dr. Rebecca Dölling-Künnen (Referentin für Organisationsentwicklung)
Andreas Laumann-Rojer (Geschäftsfeldleitung Arbeit und Berufliche Bildung)
Cristian Maas (Geschäftsfeldleitung Wohnen und Individuelle Dienste)
Carsten Miete (Geschäftsbereichsleitung Besondere Wohnform)
Melanie Pichl (Geschäftsbereichsleitung Individuelle Dienste)
Raphael Nigbur (Referent für Geschäftsfeldentwicklung u. Fachkraft zur Koordination des Qualitätsmanagements)
Heinrich Robertus (Verwaltungsleitung)
Ilka Steinigeweg (Mitarbeiter:innenvertretung und Fachdienst Arbeitsbereich für schwerst- und mehrfach behinderte Menschen)

Revisionsstand: Juli 2023

Inhalt

Die Ledder Werkstätten gGmbH	4
1 Einführung	5
1.1 Hintergrund: Warum beschäftigen wir uns mit dem Thema Gewaltschutz?	5
1.2 Was ist ein Gewaltschutzkonzept und wer hat es entwickelt?	6
2 Leitbild der Ledder Werkstätten gGmbH – Ein klares „Nein“ zu Gewalt	7
3 Was ist Gewalt? Gemeinsames Begriffsverständnis	8
3.1 Arten von Gewalt	8
3.2 Stufen von Gewalt.....	11
1. Grenzverletzungen	12
2. Übergriffe	12
3. Strafrechtlich relevante Gewalt	13
3.3 Wer kann an Gewalt beteiligt sein?	14
4. Risikoanalyse	17
5 Gewaltschutzmaßnahmen – Prävention und Intervention	20
5.1 Personalmanagement.....	20
5.2 Kommunikation, Reflexion und Zuständigkeiten	22
5.3 Aus- und Weiterbildung für Personal	32
5.4 Empowerment von Menschen mit Behinderung.....	33
5.5 Verfahren bei Gewaltvorfällen.....	36
5.5.1 Vermutung eines Übergriffs durch eine:n Beschäftigten o. Nutzer:in	39
5.5.2 Beobachtung eines Übergriffs durch eine:n Beschäftigten o. Nutzer:in.....	40
5.5.3 Vermutung eines Übergriffs durch ein:e Mitarbeiter:in	41
5.5.4 Beobachtung eines Übergriffs durch eine: Mitarbeiter:in.....	42
5.6 Externe Beratungsstellen	43
Quellen- und Literaturverzeichnis	46

Die Ledder Werkstätten gGmbH

Die Ledder Werkstätten gGmbH ist eine Einrichtung der Eingliederungshilfe für erwachsene Menschen mit geistigen und/oder psychischen Behinderungen¹ im Tecklenburger Land, die 1968 in der Gemeinde Ledde gegründet wurde. Neben der Teilhabe an Arbeit bieten die Ledder Werkstätten vielfältige Unterstützungsangebote und Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung in den Bereichen Arbeit, Wohnen, Bildung, Gesundheit und Freizeit an. Seit ihrer Gründung hat sich die Einrichtung inhaltlich und fachlich weiterentwickelt und ist kontinuierlich gewachsen – sowohl mit Blick auf die Strukturen als auch mit Blick auf die Anzahl der Personen. Sie ist einer der größten Arbeitgeber im Tecklenburger Land und ein starker Partner für Menschen mit Behinderung und deren Angehörige in unserer Region.

In der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) sind etwa 1220² Menschen mit Behinderung im Arbeitsbereich verteilt auf 19 Betriebsstätten oder Organisationsteile in den umliegenden Ortschaften beschäftigt. Hinzu kommen 95 Teilnehmer:innen, die den Berufsbildungsbereich (BBB) besuchen, um sich dort auf ihr Arbeitsleben vorzubereiten. Im Werkstattbereich und im BBB unterstützen 253 Mitarbeiter:innen die Beschäftigten und die Teilnehmer:innen in ihrem Arbeitsalltag.

Die Angebote des Betreuten Wohnens (BeWo) nehmen 270 Personen in Anspruch (inkl. IAW³ (sieben Personen) und Betreutes Wohnen in Gastfamilien (elf Personen)), die von 54 Mitarbeiter:innen in ihrem Lebensumfeld begleitet und unterstützt werden.

209 Menschen mit Behinderung leben in einer Besonderen Wohnform der Ledder Werkstätten, verteilt auf die Kommunen im Kreis Steinfurt. Standorte der Besonderen Wohnform finden sich in Ibbenbüren, Lengerich, Westerkappeln, Leeden, Ledde und Ladbergen. Aktuell arbeiten 204 Mitarbeiter:innen in diesem Geschäftsbereich in der Assistenz und Pflege der Nutzer:innen.

Darüber hinaus verfügen die Ledder Werkstätten mit dem Geschäftsbereich der „Individuellen Dienste“ über eine Angebotspalette im Gesundheits- und Freizeitbereich (Reha Sport, Physiotherapie, Tagesstruktur für Rentner:innen, Freizeitmaßnahmen). Diese Angebote werden von einem wechselnden Personenkreis aus den Reihen der Beschäftigten und Nutzer:innen in Anspruch genommen und von aktuell 21 Mitarbeiter:innen gestaltet und durchgeführt.

In der organisationsübergreifenden Verwaltung der Ledder Werkstätten sind 61 Mitarbeiter:innen in den Bereichen Personalwesen, Finanzen, EDV, Einkauf, Empfang, Sekretariate beschäftigt sowie auf direkt an die Unternehmensleitung angegliederten Stabstellen.

Die Reha GmbH ist seit 2013 eine Tochtergesellschaft der Ledder Werkstätten, die im Bereich der Sozialpsychiatrie Wohn- und Teilhabeangebote für derzeit insgesamt 324 Menschen mit psychischer Behinderung oder Erkrankung in unserer Region gestaltet. Hierzu zählen Angebote der Besonderen Wohnform und des Betreuten Wohnens ebenso wie die offene Beratungsstelle, die Tagesstätte und der Zuverdienst. In der Reha GmbH sind 91 Mitarbeiter:innen in der Assistenz, Verwaltung und Leitung tätig.

¹ In diesem Konzept wird von Beschäftigten sowie Nutzer:innen gesprochen: Beschäftigte sind die Menschen mit Behinderung, die im Arbeitsbereich der Werkstatt tätig sind. Dazu zählen im Folgenden auch Teilnehmer:innen, die sich im Eingangsverfahren oder im Berufsbildungsbereich der Werkstatt befinden. Der Begriff Nutzer:innen umfasst alle Personen, die die LeWe-Wohnangebote und/oder die Angebote der Individuellen Dienste (s.u.) in Anspruch nehmen.

² Zahlen laut Stand November 2022

³ Intensiv ambulant betreutes Wohnen (→ siehe Glossar der Ledder Werkstätten)

1 Einführung

1.1 Hintergrund: Warum beschäftigen wir uns mit dem Thema Gewaltschutz?

2012 erschien eine Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit dem Titel „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“. In dieser Studie wurden über 1.500 Frauen mit Behinderung zu ihren persönlichen Gewalterfahrungen befragt. Die Ergebnisse sind beunruhigend. Sie zeigen, dass Frauen mit Behinderung deutlich häufiger Opfer von Gewalt werden als Frauen ohne Behinderung. So berichtet etwa jede zweite bis dritte Frau in der Studie, dass sie bereits sexualisierte Gewalt erlebt hat. Ebenso erfahren Frauen mit Behinderung öfter psychische und körperliche Gewalt als nicht behinderte Frauen.⁴ Aber nicht nur Frauen mit Behinderung haben ein erhöhtes Risiko, Gewalt in ihrem Leben zu erfahren. In einer weiteren Studie befragten die Forscher:innen Männer mit Behinderung und fanden heraus, dass diese ebenfalls häufiger körperliche und psychische Gewalt erleben als Männer ohne Behinderung.⁵



Menschen mit Behinderung sind deutlich öfter von Gewalt betroffen als Menschen ohne Behinderung.

Warum erleben Menschen mit Behinderung häufiger Gewalt? Unterschiedliche Gründe können eine Rolle spielen:

- Person kann sich nicht selbst verteidigen
- Person hat wenig Selbstbewusstsein
- Person kann sich (verbal) nicht mitteilen
- Person ist körperlich und/oder emotional abhängig
- Person hat gelernt, sich unterzuordnen
- Person hat nicht gelernt, anderen die persönlichen Grenzen aufzuzeigen
- Person hat nur wenige Bezugspersonen
- Person hat kein Wissen und keine Infos zum Thema Gewalt
- Es besteht ein Machtverhältnis zwischen dem Menschen mit und ohne Behinderung
- Das Umfeld (Familie, Betreuende) sind überfordert
- Es gibt zum Teil eine respektlose Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung (Haltung, Kultur)
- Bestimmte Strukturen in einer Organisation, in der Menschen mit Behinderung betreut werden, können Gewalt begünstigen (z.B. zu wenig Personal)

⁴ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012)

⁵ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013)

1.2 Was ist ein Gewaltschutzkonzept und wer hat es entwickelt?

Die Ergebnisse der beiden oben genannten Studien machen deutlich, dass der Gewaltschutz für Menschen mit Behinderung verbessert werden muss. Nur so lässt sich das Risiko für diesen Personenkreis, Gewalt zu erleben, verringern. Als Einrichtung für Menschen mit Behinderung haben die Ledder Werkstätten unter anderem einen Schutzauftrag und eine Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten und Nutzer:innen. Das Ziel von Gewaltschutz besteht darin, für alle ein sicheres und vertrauensvolles Umfeld und einen gewaltfreien Rahmen für das Miteinander zu schaffen und dadurch Gewalt in der Einrichtung möglichst vorausschauend zu vermeiden.



Was ist ein Gewaltschutzkonzept? Ein Gewaltschutzkonzept (GSK) dient zur Information, Aufklärung und Sensibilisierung für das Thema Gewalt. Denn nur, wenn man weiß, was Gewalt ist und welche Erscheinungsformen es gibt, kann man sie erkennen und etwas dagegen tun. Außerdem ist ein Gewaltschutzkonzept als ein Maßnahmenpaket zu verstehen, das sich aus verschiedenen Bausteinen zusammensetzt. Es beinhaltet Maßnahmen, z.B. im Bereich Personal und Bildung, die dabei helfen sollen, die Risiken der Entstehung von Gewalt zu verringern (→ Prävention). Außerdem enthält es einheitliche Regelungen und Verfahrenspläne für den Umgang mit auftretenden Gewaltsituationen (→ Intervention). Mit Hilfe des Konzeptes sollen die genannten Maßnahmen wirksam in den Strukturen der Einrichtung verankert werden. Wichtig ist, dass in unserem Konzept ein besonderes Augenmerk auf dem Schutz der Beschäftigten und Nutzer:innen vor Gewalt liegt. Wir orientieren uns dabei an unserem fachlichen Auftrag, der sich auf den Schutz der Menschen mit Behinderung richtet, die zu uns kommen und unsere Angebote in Anspruch nehmen. Gleichzeitig werden innerhalb des GSK weitere mögliche Gewaltkonstellationen und -richtungen berücksichtigt, wie z.B. Gewalt von Beschäftigten oder Nutzer:innen gegen Mitarbeiter:innen oder Gewalt zwischen Menschen mit Behinderung.



Ein Gewaltschutzkonzept ist ein klares Bekenntnis gegen Gewalt.

Wer hat das Gewalt-Schutzkonzept erarbeitet? Im ersten Schritt wurde das Konzept für den Bereich Werkstatt und Berufliche Bildung in einer einjährigen Projektphase von einer Arbeitsgruppe entwickelt. Bei der Zusammensetzung der Gruppe wurden zwei zentrale Grundsätze berücksichtigt:

- ✓ **Inklusive Zusammensetzung:** Menschen mit und ohne Behinderung haben das Konzept gemeinsam – also partizipativ entwickelt. Das ist wichtig, weil das Thema alle betrifft. Das heißt, Menschen mit Behinderung waren an dem Prozess aktiv beteiligt – ganz nach dem Motto: „Nichts ohne uns über uns“.⁶
- ✓ **Vielfältige Zusammensetzung:** Die Ledder Werkstätten gGmbH ist eine vielfältige und komplexe Organisation mit unterschiedlichen Bereichen, Tätigkeitsfeldern, gewachsenen Strukturen und Prozessen und ganz unterschiedlichen Menschen. Diese Komplexität und Vielfalt lassen sich im Rahmen einer begrenzten Projektgruppe nicht vollumfänglich darstellen, weshalb eine Auswahl an Personen (mit und ohne Behinderung) getroffen wurde,

⁶ Damit orientieren wir uns an dem „Eckpunktepapier zum Gewaltschutz bei Leistungen der sozialen Teilhabe und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ des LWL (vgl. ebd., S. 8) sowie an den Leitlinien der Rahmenvereinbarung des MAGS zur Erstellung von Gewaltschutzkonzepten in nordrheinwestfälischen WfbM (vgl. ebd., S. 9 f.), die in den LeWe von Werkstatttat und Geschäftsführung unterzeichnet wurde.

die möglichst viele Bereiche umfasst. Im Herbst 2021 traf sich die Projekt-Gruppe zum ersten Mal. Seitdem hat sie das Konzept für WfbM und BBB über ein Jahr hinweg gemeinsam erarbeitet. Anschließend wurde das erstellte GSK innerhalb einer neuen und übergreifenden neunköpfigen Projektgruppe, an der Mitarbeiter:innen aus allen Bereichen der Organisation beteiligt waren, für die Gesamtorganisation der Ledder Werkstätten ergänzt und angepasst.

Bei der Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes in der alltäglichen Praxis wirken die Mitglieder der Projekt-Gruppen als Multiplikatoren mit. Multiplikatoren sind Personen, die Wissen und Informationen zu einem Thema weitergeben und in der Einrichtung verbreiten. Das ist wichtig, damit das Konzept in der Praxis gelebt wird. Die Konzeptentwicklung ist außerdem ein Prozess. Auch wenn das Konzept verschriftlich wurde, kann es geändert, angepasst und weiterentwickelt werden. So können neue Ideen aufgegriffen oder verändert werden, wenn sich zum Beispiel mit der Zeit herausstellt, dass eine Maßnahme nicht gut funktioniert oder sich gesetzliche Rahmenbedingungen verändern. Denn die Erstellung und Umsetzung des Schutzkonzeptes ist im Grunde ein andauernder Entwicklungsprozess, der nie abgeschlossen ist.

2 Leitbild der Ledder Werkstätten gGmbH – Ein klares „Nein“ zu Gewalt

Wichtig für einen wirksamen Gewaltschutz sind das Menschenbild und die Haltung, die in der Einrichtung bestehen und gelebt werden. Verankert sind Haltung und Menschenbild im Leitbild der Ledder Werkstätten durch die folgenden Werte, die unser klares Bekenntnis zu einem gewaltfreien Miteinander verdeutlichen:

Menschenwürde: „Die Würde des Menschen ist unantastbar.“ So steht es in Artikel 1 unseres Grundgesetzes. Die menschliche Würde jedes Einzelnen ist zu achten und zu schützen. Dieser Satz ist zentral für das fachliche Handeln und die professionelle Haltung und bildet entsprechend den Ankerpunkt unseres Leitbildes: „Den Beschäftigten, Bewohner/-innen, Geschäftspartner/-innen und Mitarbeiter/-innen begegnen wir mit Wertschätzung, Respekt, Freundlichkeit, Loyalität, Offenheit, Ehrlichkeit und Fairness“ (Ledder Werkstätten, 2021, S. 43). Ein gewaltfreier und wertschätzender Umgang bildet somit die Basis des Miteinanders in den Ledder Werkstätten, denn Achtung und Wertschätzung können sich nur in einem gewaltfreien Umfeld entwickeln.

Diakonische Identität: Als diakonische Einrichtung beruht unser Handeln darüber hinaus auf zentralen christlichen Werten: „Unser Leitgedanke ist das christliche Menschenbild, wonach jeder Mensch einzigartig, unersetzlich und in seiner Besonderheit von gleich hohem Wert ist. Unser Handeln richtet sich nach seinen angeborenen Möglichkeiten, wir werten nicht. Unsere Einrichtung steht jedem Hilfsbedürftigen offen, ohne Unterschied des Geschlechts, der Herkunft oder der Religion“ (www.ledgerwerkstaetten.de). Gewaltfreiheit und Diskriminierungsverbot sind damit auch über die diakonische Tradition und Identität der Ledder Werkstätten verankert.

Personenzentrierung: Ebenso ist der respektvolle Umgang gegenüber jedem Menschen mit Behinderung durch die personenzentrierte Ausrichtung unserer Arbeit mitbegründet: „Wir haben Respekt vor der Persönlichkeit jedes Einzelnen. Wir begleiten ihn in allen Veränderungen im Leben, fördern seine Entwicklung und tragen alle Richtungen, die das Leben ihm ermöglicht oder setzt, mit“ (Ledder Werkstätten, 2021, S. 43).

Qualitätsorientierung: In den Ledder Werkstätten orientieren wir uns bei der Gestaltung unserer Angebote an fachlichen Maßstäben und streben eine kontinuierliche Verbesserung unserer Leistungen an. Dazu gehört u.a. die Weiterbildung unserer Mitarbeiter:innen (Ledder

Werkstätten, 2021, S. 43). Als qualitätsorientierte und lernende Organisation sind wir somit bestrebt, unsere Mitarbeiter:innen für das Thema Gewaltschutz zu sensibilisieren und sie in diesem Themenkomplex angemessen zu schulen.

Führungskultur: Die Führungskräfte der Ledder Werkstätten haben Vorbildfunktion und übernehmen Verantwortung und eine Repräsentationsfunktion für das Unternehmen. Dabei ist unsere Führungskultur geprägt von Fairness, klaren Kommunikationsstrukturen und transparenten Entscheidungen. Die LeWe-Führungskräfte treten im Rahmen ihrer Vorbildfunktion für einen fairen und respektvollen Umgang bei der Bearbeitung von Konflikten ein (Ledder Werkstätten, 2021, S. 43). Mit Blick auf ihre Verantwortung gegenüber Nutzer:innen, Beschäftigten und Mitarbeiter:innen tolerieren sie keine Gewalt in den verschiedenen Bereichen unserer Einrichtung.

Ausgehend von unserem Leitbild akzeptieren wir in den Ledder Werkstätten somit keine Art der Gewaltausübung und gehen jeder Form von Gewalt konsequent nach, ohne potenziell eintretende Vorfälle zu tabuisieren.

„Es gibt das Missverständnis in Bereichen, in denen es um helfende Dienstleistungen geht, dass die dort tätigen Menschen per se gut sind und dass da nichts passieren kann. Das stimmt natürlich nicht immer und deswegen ist vorbeugendes Handeln wichtig“ (Sascha Omid, Fachberatung Gewaltprävention LAG WfbM Berlin im Interview mit J. Niehaus von der Zeitschrift Werkstatt:Dialog, 4, 2021, S. 25).

Dabei sind wir bestrebt, durch die Gestaltung eines offenen und wertschätzenden Umfelds, Gewalt bereits im Vorfeld vorzubeugen (Prävention). Außerdem verfolgen wir das Ziel, durch klare Formen der Kommunikation, Gewalthandlungen aufzudecken, fachlich einzugreifen und mit den Beteiligten angemessen zu bearbeiten (Intervention). Denn wir sind uns darüber bewusst, dass es im Alltag zu Grenzverletzungen und weiteren Formen von Gewalt kommt oder kommen kann.

„Die Lösung um Gewalt zu verhindern klingt beinahe paradox: Wenn wir in Werkstätten und Wohnheimen Gewalt verhindern wollen, müssen alle Beteiligten akzeptieren lernen, dass es Gewalt gibt. Und dass jeder Mitarbeitender jeden Tag durch unbewusste Grenzüberschreitungen oder durch bestimmte Umstände „gewalttätig“ werden kann“ (Wobke-Stascheit, 2021, S. 35).

Diese Erkenntnis in Verbindung mit der strikten Ablehnung jeder Art von Gewalt gegenüber den bei uns lebenden und arbeitenden Menschen mit und ohne Behinderung bilden die Grundlage des vorliegenden Gewaltschutzkonzeptes.

3 Was ist Gewalt? Gemeinsames Begriffsverständnis

3.1 Arten von Gewalt

Damit man einen aktiven Gewaltschutz betreiben kann, ist es wichtig, ein einheitliches Verständnis darüber zu entwickeln, was Gewalt ist. Das ist gerade deshalb wichtig, weil Gewalt ein vielschichtiges Problem darstellt und nicht immer sofort als solche zu erkennen ist. Es gibt unterschiedliche Formen und Ausprägungen von Gewalt. Grundsätzlich kann man sagen:



„Gewalt liegt vor, wenn Menschen gezielt oder fahrlässig physisch oder psychisch verletzt oder geschädigt werden“

(Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen e.V. Berlin (LAG WfbM Berlin), 2015, S. 5).

Die folgenden Arten von Gewalt⁷ können grundlegend unterschieden werden:

- 1. Körperliche Gewalt**
- 2. Seelische Gewalt (psychische Gewalt)**
- 3. Sexualisierte Gewalt**
- 4. Strukturelle Gewalt**

Körperliche Gewalt nennt man auch „physische Gewalt“. Sie umfasst alle Angriffe auf den Körper einer Person. Dabei besteht eventuell die Absicht, dieser Person körperliche Schmerzen zuzufügen oder sie zu verletzen.

Seelische oder psychische Gewalt beschreibt die Schädigung oder Verletzung der Gefühle einer Person. Sie ist meistens schwerer zu erkennen als körperliche Gewalt, weil es keine sichtbaren Verletzungen gibt.

Sexualisierte Gewalt beschreibt Handlungen oder Anmerkungen mit Bezug zu Sexualität ohne die Einwilligung und gegen den Willen der Person. Die betroffene Person schämt sich oftmals, über die Gewalt zu sprechen. Oft sind Frauen von sexualisierter Gewalt betroffen. Es können aber auch Männer Opfer von sexualisierter Gewalt sein.

Strukturelle Gewalt liegt in den Strukturen der Gesellschaft oder einer Organisation begründet und nicht unmittelbar in der Person. Bestehende Strukturen, wie z.B. Regeln oder Normen führen dazu, dass die Freiheit und Selbstbestimmung einer Person (unangemessen) eingeschränkt werden.⁸ Dies ist vor allem der Fall, wenn diese Regeln für die betreffenden Personen nicht nachvollziehbar oder (scheinbar) willkürlich sind. Beispiele für strukturelle Gewalt wären etwa eine zu strenge Hausordnung in den Besonderen Wohnformen oder die gelebte „Regel“, das Zimmer eines Nutzers ohne vorheriges Anklopfen bzw. ohne dessen Erlaubnis zu betreten.

In der nachfolgenden Abbildung werden die verschiedenen Arten von Gewalt zusammengefasst und mit Beispielen aus der Praxis verdeutlicht:

⁷ LWL-Sozialdezernat, 2021, S. 1 f.; vgl. z.B. auch www.frauen-gegen-gewalt.de

⁸ Vgl. Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V., 2017, S. 23 f.

ARTEN von GEWALT

SCHWER ZU ERKENNEN

STRUKTURELLE GEWALT

- ➔ Bestimmte Lebensbedingungen, die Freiheit, Selbstbestimmung einer Person sind eingeschränkt.
- Verweigerung von persönlichen Rechten (Auswahl der Kleidung)
 - Unangemessene / übertriebene Kontrolle + Aufsicht
 - Missachtung der Privatsphäre
 - Datenschutz - Verletzungen
 - Regeln oder Einschränkungen ohne Grund

SEELISCHE GEWALT

- ➔ Auch Psychische Gewalt genannt - Gefühle einer Person werden beschädigt oder verletzt.
- Beleidigung
 - Drohung
 - Bloßstellung / Demütigung
 - Erpressung
 - Diskriminierung
 - Mobbing
 - Ignorieren
 - Manipulation

SEXUELLE GEWALT

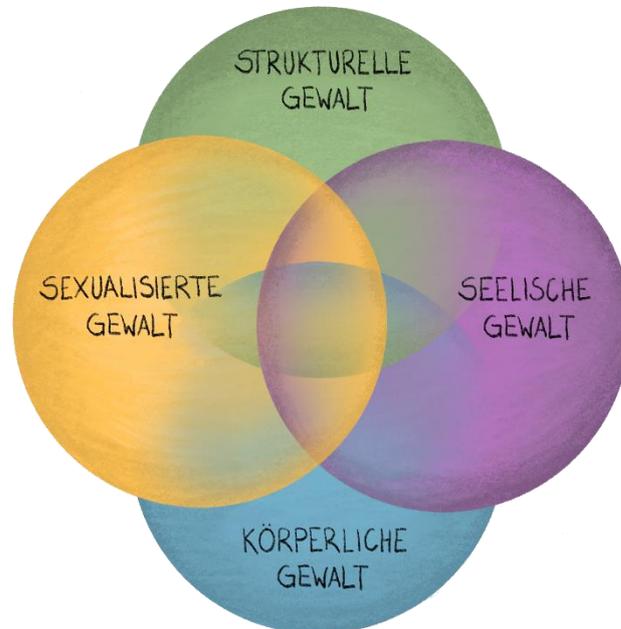
- ➔ Handlungen oder Anmerkungen mit Bezug zu Sex ohne die Einwilligung und gegen den Willen der Person.
- Anzügliche Bemerkungen
 - Schmutzige Witze
 - Pornographische Bilder/Videos oder Nacktbilder von jemandem machen und weiterverbreiten
 - Ungewollte Berührungen von intimen Körperstellen.
 - Körperliche Übergriffe
 - Sexueller Missbrauch + Vergewaltigung

KÖRPERLICHE GEWALT

- ➔ Auch physische Gewalt genannt - Alle Angriffe auf den Körper einer Person.
- Schlagen, Treten, Schubsen
 - Spucken, Beißen, Kratzen, Kneifen
 - Eine Person einschließen oder festbinden.
 - Verweigerung von Medikamenten oder Nahrung



Die unterschiedlichen Arten von Gewalt sind nicht immer eindeutig voneinander abzugrenzen und es gibt Überschneidungen. Ein Beispiel ist sexualisierte Gewalt und gleichzeitig auch körperliche Gewalt, die außerdem schwerwiegende seelische Folgen für das Opfer hat.



© Ledder Werkstätten gGmbH, Illustratorin Sina Bulenda, 2023



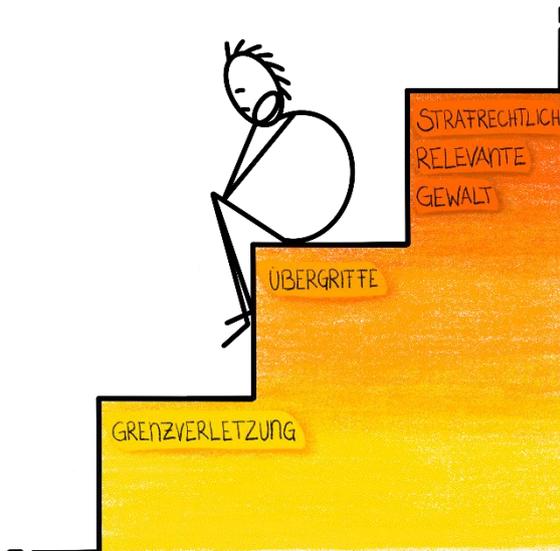
→ Arbeitsmaterial 1: Was ist Gewalt → Bildkarten zu Gewalt, Plakat „Arten von Gewalt“

→ Arbeitsmaterial 2: Video „Nein zu Gewalt“

3.2 Stufen von Gewalt

Gewalterfahrungen sind subjektiv. Das heißt, es hängt (auch) von der Person und ihren persönlichen Erfahrungen und Einstellungen ab, ob sie etwas als Gewalt empfindet oder nicht. Nicht jede:r empfindet das gleiche Verhalten als Gewalt. Das macht es manchmal schwierig im Umgang miteinander. Außerdem kann Gewalt danach unterschieden werden, ob sie bewusst oder unbewusst, einmalig oder wiederholt vorkommt und wie schwerwiegend die Auswirkungen und Verletzungen durch die Gewalt sind. Man kann folgende Stufen (oder Formen) von Gewalt⁹ unterscheiden:

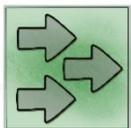
⁹ Vgl. im Folgenden Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH, 2020, S. 10 ff.; vgl. Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V., 2017, S. 14 ff.



© Ledder Werkstätten gGmbH, Illustratorin Sina Bulenda, 2023

1. Grenzverletzungen

Dort wo Menschen miteinander arbeiten und leben, sind Grenzverletzungen fast unvermeidbar. Grenzverletzungen sind unbeabsichtigte oder einmalige unangemessene Verhaltensweisen. Ob ein Verhalten als Grenzverletzung empfunden wird, ist subjektiv. Das heißt, es hängt auch von der eigenen persönlichen Erfahrung ab. Oft kommt es aus Unachtsamkeit und zufällig zu Grenzverletzungen. Der Umgang miteinander in der Gruppe ist eigentlich respektvoll und wertschätzend. Die Person, die sich unangemessen verhalten hat, sieht ihren Fehler ein und entschuldigt sich dafür.



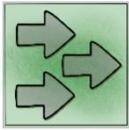
Beispiele für Grenzverletzungen sind:

- Unbeabsichtigte Berührung (z.B. in einer Pflegesituation)
- Missachtung von Distanzregeln (z.B. jemandem in der Warteschlange zu nahekommen)
- Unbedachte Bemerkung oder respektloser Umgangston (z.B. im lauten Befehlston mit jemandem sprechen)
- Unbedachte Kränkung oder Beleidigung (z.B. Schimpfwörter wie „Du Penner“ benutzen)
- Aufdringliche Blicke oder Bemerkungen (z.B. jemanden mit Kosenamen ansprechen)

2. Übergriffe

Übergriffe geschehen nicht zufällig. Die übergriffige Person missachtet absichtlich, häufig oder regelmäßig bestimmte Verhaltensregeln. Dabei nutzt sie ihre Machtposition gegenüber der anderen Person (z.B. gegenüber dem Beschäftigten) aus. Bei Übergriffen übernimmt die Person keine Verantwortung für das eigene falsche Verhalten und sieht ihren Fehler nicht

ein. Sie sieht sich im Recht. Das heißt, die oben genannten Beispiele können auch zu Übergriffen werden, wenn sie öfter oder mit Absicht vorkommen.

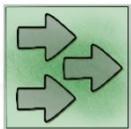


Weitere Beispiele für Übergriffe sind:

- Verweigern von Essen und Trinken
- Verweigern von Bargeld oder Zigaretten
- Verbote als Bestrafung (z.B. Verbot der Teilnahme an Veranstaltungen)
- Zwang ausüben (z.B. jemanden zwingen, ein bestimmtes Essen zu essen)
- Entwürdigendes Verhalten (z.B. jemanden absichtlich zu lange auf der Toilette sitzen lassen)
- Drohungen und Erpressungen (z.B. die Drohung: „Wenn du nicht still bist, bekommst du heute Abend nichts zu essen“)
- Bewusstes oder wiederholtes Ignorieren (z.B. nicht auf direkte Ansprache reagieren)
- Jemanden vor anderen bloßstellen (z.B. sich lustig machen, wenn sich jemand eingenässt hat)
- Bewusstes oder wiederholtes Missachten von Distanzregeln (z.B. jemandem ständig in der Warteschlange beim Mittagessen zu nahekommen, „auf die Pelle rücken“)
- Sexistische Aussagen (z.B. eine Aussage wie: „Frauen gehören hinter den Herd“)
- Unerwünschte Gespräche über intime Themen und Erfahrungen (z.B. über Sex)

3. Strafrechtlich relevante Gewalt

In einigen Fällen sind körperliche, seelische oder sexualisierte Übergriffe strafrechtlich relevante Gewalthandlungen. Das heißt, die Übergriffe sind so schwer und gravierend, dass sie gegebenenfalls zur Anzeige gebracht werden und es zu rechtlichen Konsequenzen kommen kann. Dabei muss der Fall immer genau geprüft werden.



Beispiele für strafrechtlich relevante Gewalt sind:

- Körperverletzung (z.B. jemanden bei der Pflege sehr grob anfassen und ihm dabei blaue Flecken zufügen)
- Freiheitsberaubung (z.B. jemanden einsperren)¹⁰
- Nötigung (z.B. jemandem gegen seinen Willen Nahrung einflößen)
- Vergewaltigung oder Missbrauch (z.B. jemanden zum Sex zwingen)
- Schwere Beleidigung (z.B. jemanden wiederholt als „Arschloch“ beschimpfen)
- Sachbeschädigung (z.B. absichtlich das Auto von jemandem zerkratzen)

¹⁰ Dies umfasst nicht so genannte „freiheitsentziehende Maßnahmen“ (FeM), für die eine Genehmigung des Amtsgerichtes vorliegt oder in die die betreffende Person selbst eingewilligt hat. Der Umgang mit freiheitsentziehenden Maßnahmen ist in dem entsprechenden Konzept der Ledder Werkstätten gGmbH geregelt.

- Verbreitung pornografischer Bilder oder Nacktfotos ohne das Einverständnis des anderen (z.B. über soziale Medien)



→ Arbeitsmaterial 3: Verhaltensampel¹¹

3.3 Wer kann an Gewalt beteiligt sein?

Hier wird die Perspektive des Beschäftigten bzw. des:der Nutzer:in eingenommen, wohl wissend, dass sich Gewalt auch gegen Mitarbeiter:innen richten kann. Da in diesem Konzept der Schutz der vulnerablen Personengruppe der Menschen mit Behinderung entsprechend unserem fachlichen Auftrag im Vordergrund steht, stehen sie im Mittelpunkt der Betrachtung. Gleichzeitig werden durch die Doppelpfeile in der nachfolgenden Abbildung auch weitere Personen und Gewaltkonstellationen einbezogen. Dadurch wird deutlich, dass Gewalt auch von Beschäftigten oder Nutzer:innen ausgehen und sich z.B. gegen Mitarbeiter:innen richten kann.¹² Insgesamt können verschiedene Personen im Kontext der LeWerkstätten an Gewalthandlungen beteiligt sein:

- LeWe-Mitarbeiter:innen (z.B. ein Werkstattmitarbeiter verweigert einem Beschäftigten als Bestrafung das Mittagessen)
- Mitarbeiter:innen aus anderen Bereichen (z.B. Busfahrer:innen, Therapeut:innen, Übungsleiter:innen beim Sport)
- Angehörige (z.B. die Mutter sperrt ihre Tochter zu Hause in ihrem Zimmer ein)
- andere Nutzer:innen oder Kolleg:innen (z.B. ein Nutzer mobbt seinen Mitbewohner weil dieser übergewichtig ist und beschimpft ihn als „fette Sau“)
- Freunde oder Bekannte (z.B. ein Bekannter greift einer Nutzerin unter den Rock, obwohl diese das nicht will)
- fremden Personen (z.B. ein Fremder zerstört das Handy eines Beschäftigten während sie an der Bushaltestelle warten)

¹¹ Die Verhaltensampel dient dazu, innerhalb der Gruppe gemeinsam Verhaltensweisen festzulegen, die in Ordnung, kritisch oder falsch sind und daraus entsprechend Regeln für ein gewaltfreies und friedliches Miteinander abzuleiten (vgl. Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung, 2020, S. 41 ff.).

¹² Vgl. Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V., 2017, S. 12.; sowie LWL-Sozialdezernat, 2021, S. 2.

WER KANN AN GEWALT BETEILIGT SEIN?



© Ledder Werkstätten gGmbH, Illustratorin Sina Bulenda, 2023

Nicht immer wird Gewalt direkt beobachtet, sondern es besteht vielmehr eine Vermutung oder ein Verdacht. Es gibt bestimmte Warnhinweise bzw. Anzeichen, die darauf hindeuten können, dass jemand Opfer von Gewalt ist¹³. Für die folgenden Anzeichen müssen Mitarbeiter:innen deshalb besonders sensibel sein:

WIE KANN SICH GEWALT ZEIGEN?

(KÖRPERLICHE) BESCHWERDEN

- SCHMERZEN (BAUCHSCHMERZEN)
- MÜDIGKEIT
- SCHLAFLOSIGKEIT
- ALPTRÄUME

VERÄNDERUNGEN DER PERSÖNLICHKEIT

- WUT
- TRAUERIGKEIT / DEPRESSION
- SCHAM
- ANGST

ÄUßERLICHE ANZEICHEN

- PRELLUNGEN
- SCHNITTWUNDEN
- BLAUES AUGE
- BLAUE FLECKEN AM KÖRPER

VERÄNDERUNGEN IM VERHALTEN

- AGGRESSIVES VERHALTEN
- SICH SELBST VERLETZEN
- ZU VIEL ALKOHOL TRINKEN
- DROGEN NEHMEN
- VIEL ODER PLÖTZLICH WEINEN
- DINGE ZERSTÖREN

© Ledder Werkstätten gGmbH, Illustratorin Sina Bulenda, 2023

¹³ Vgl. Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V., 2017, S. 13.

4. Risikoanalyse

Eine Risikoanalyse ist die Grundlage für die Entwicklung einer Präventionsstrategie. Man muss wissen, wo die Risiken für Gewalt in der Organisation liegen, um passende Schutzmaßnahmen zu erarbeiten. In einer Risikoanalyse werden die vorhandenen Risiken in einer Organisation identifiziert und bewertet¹⁴. Danach werden mögliche Maßnahmen abgeleitet, um die bestehenden Risiken zu verringern.

In den Ledder Werkstätten wurde eine partizipative Risikoanalyse (unter Einbezug der Mitarbeiter:innen und Beschäftigten aus den oben genannten Projektgruppen) in Anlehnung an die Vorlage zur Differenzierung der Risikobereiche der LAG WfbM Berlin durchgeführt und anschließend für die Gesamtorganisation erweitert / ergänzt. Dort werden zehn Risikobereiche innerhalb der Einrichtung benannt, für die die Risikoanalyse erstellt wird:

1. Räumliche Situation
2. Personengruppen und behinderungsbezogene Aspekte
3. Situationen und Zeiten
4. Sprache und Umgang
5. Beziehungen
6. Mit- und Selbstbestimmung
7. Beschwerdemanagement¹⁵
8. Organisationskultur
9. Umgang mit Sexualität
10. Personal

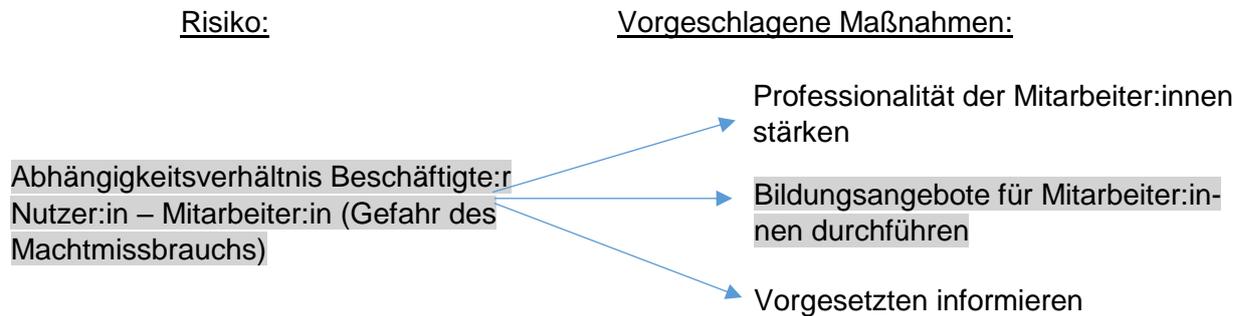
Anhand von Fragen und Gruppendiskussionen wurde eine Risikoanalyse für die zehn Bereiche durchgeführt und anschließend auf mehreren Ebenen ausgewertet. Dabei wurden in jedem der zehn Risikobereiche bestimmte Gewalttrisiken identifiziert und als hoch, mittel oder gering eingestuft. Beispielhaft werden das Vorgehen und die Ergebnisse im Folgenden dargestellt:

5. Risikobereich Beziehungen	Einstufung
Abhängigkeitsverhältnis Beschäftigte:r / Nutzer:in – Mitarbeiter:in (Gefahr d. Machtmissbrauchs)	hoch
Abhängigkeitsverhältnis Beschäftigte:r / Nutzer:in – Beschäftigter / Nutzer:in Leben in sozialen Systemen, soziales Miteinander (konflikthaft)	mittel
Individuelle Ansprache und Gestaltung der Beziehung Beziehungen zu Angehörigen	gering

¹⁴ „Die Risikoanalyse umfasst die Identifikation und Bewertung von Risiken in einem bestimmten Anwendungskontext, z. B. in Projekten in der Prozessanalyse oder innerhalb eines übergreifenden Risikomanagements“ (www.orghandbuch.de, 2022).

¹⁵ Das Beschwerdemanagement regelt den Umgang mit Beschwerden innerhalb der Organisationsstruktur. Es stellt somit ein eigenes Verfahren im Rahmen des Qualitätsmanagements (QM) dar.

Im zweiten Auswertungsschritt wurden die abgeleiteten Maßnahmen den Risiken zugeordnet, wodurch erkennbar wurde, dass unterschiedliche und alternative Maßnahmen zur Bearbeitung eines Risikos als geeignet erscheinen.



Im dritten Schritt schließlich wurden die Maßnahmen zu Oberkategorien zusammengefasst, die die Bestandteile eines Gewaltschutzkonzeptes¹⁶ widerspiegeln. So zeigt sich zum einen, an welchen Maßnahmen im Folgenden weitergearbeitet bzw. worauf der Fokus der Erarbeitung gelegt werden sollte. Dabei erfolgte gleichzeitig ein erneuter Rückbezug zu den identifizierten Risiken, um erkennbar zu machen, welche Maßnahmen sich zur Verringerung verschiedener bzw. mehrerer Risiken eignen könnten.

Oberkategorie (Bestandteil des Schutzkonzeptes)	Maßnahme	Risiken
Aus- und Weiterbildung Personal	Bildungsangebote für Mitarbeiter:innen durchführen	Zum Täter / zum Opfer werden
		Frauen als Opfer von Gewalt
		Unklarheit bzgl. Beschwerdewege
		Konflikte zwischen Beschäftigten / Nutzer:innen
		Sexualität bei Menschen mit Behinderung als Tabuthema
		Abhängigkeit Beschäftigte:r / Nutzer:in und Mitarbeiter:innen – Gefahr des Machtmissbrauchs

Im Rahmen der Maßnahmenbeschreibung (Kapitel 5) wird an den passenden Stellen ein Rückbezug zu den zugrundeliegenden Gewalttrisiken hergestellt.

Im Ergebnis wurden folgende Risiken mittels der Analyse innerhalb der Organisation identifiziert:

Räumliche Situation: von außen schlecht oder nicht einsehbare Bereiche (Pflegebäder/Toiletten, Einzelbüros), unübersichtliche Bereiche (Orientierungslosigkeit), Gemeinschaftsräume (z.B. Umkleidekabinen, Teeküche), Zugangsmöglichkeiten zu Räumlichkeiten (Schutz der Privatsphäre), Bus / Taxi, weitläufige Areale und große Gruppenräume, Doppelzimmerbelegung bei Freizeit- und Bildungsmaßnahmen

¹⁶ In Anlehnung an das Eckpunktepapier des LWL (2021) und den Powerpoint-Vortrag von S. Freck am 25.02.2022 beim Austauschtreffen zum partizipativen Gewaltschutz in Einrichtungen des KSL Köln.

Personengruppen und Behinderungsbezogene Aspekte: Frauen als Opfer, Zum Täter werden (überlegene Personen, Personen mit Kontrollverlust), zum Opfer werden (unterlegene Personen, die sich nicht wehren können, hoher Behinderungsgrad),

Situationen und Zeiten: Ankunft und Abfahrt / zu Feierabend, Pausensituation (z.T. fehlende soziale Kontrolle), Corona / Pandemiezeit, Stress, Überforderung, Handynutzung am Arbeitsplatz, dunkle Jahreszeit, Schicksalsschläge / private Probleme, Arbeitsdruck, Betriebsfeste- und Feiern

Sprache und Umgang: Grenzüberschreitende und wiederholte Beleidigungen im Alltag, sexistische Bemerkungen, fehlende Regeln zum Umgang mit Sprache, Gefahr d. Machtmissbrauchs durch Vorenthalten von Infos (z.B. durch schwere Sprache)¹⁷

Beziehungen: Abhängigkeitsverhältnis Mitarbeiter:in – Beschäftigte:r / Nutzer:in, Soziale Systeme bergen immer Konfliktpotenziale, keine individuelle bzw. personenzentrierte Ansprache und Gestaltung der Beziehung zu Beschäftigten

Mit- und Selbstbestimmung: Mitarbeiter:in entscheidet für Beschäftigte / Nutzer:inn im Alltag, keine gleichgeschlechtliche Pflege umsetzbar, fehlendes Selbstbewusstsein bei Menschen mit Behinderung, unzureichende Einbindung der Vertretungsgremien in bestimmte Entscheidungsprozesse (z.B. Verwaltung)¹⁸

Beschwerdemanagement: Unwissenheit und fehlende Nachvollziehbarkeit bzgl. der Beschwerdewege, Verbindlichkeiten fehlen, Unklarheit bzgl. Ansprechpersonen

Organisationskultur: Leitbild vorhanden, aber nicht allen bekannt, fehlender regelmäßiger Austausch über das Leitbild, träge, nicht moderne Organisationsstrukturen

Umgang mit Sexualität: Menschen mit Behinderung wird teilweise ihre Sexualität abgesprochen, Sexualität wird als Tabuthema betrachtet, Respektlosigkeit aufgrund des Erscheinungsbildes (z.B. kurzer Rock) v.a. gegenüber Frauen, Gefahr der „unbewussten“ Diskriminierung (z.B. gegenüber diversen Personen)

Personal: Überforderung durch Personalmangel, unzureichende Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen für Gewalt, unzureichende Qualifizierung von Mitarbeiter:innen und Führungskräften, fehlende Standards in der Personalentwicklung und bzgl. der Kommunikations- und Informationswege (Problem der Uneinheitlichkeit und Unsicherheit)

¹⁷ Grundsätzlich wird der Umgangston in der Einrichtung als positiv, freundlich und wertschätzend und damit eher als Ressource und weniger als Risiko beim Thema Gewaltschutz bewertet.

¹⁸ Grundsätzlich werden die Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten – vor allem über die Gremien Werkstatt- und Frauenbeauftragte – in den LeWe als sehr gut bewertet.

5 Gewaltschutzmaßnahmen – Prävention und Intervention

5.1 Personalmanagement

Personaleinstellung:

Im Rahmen der Risikoanalyse wurde erkennbar, dass Personalmangel und damit eine möglicherweise verbundene Überforderung der Mitarbeiter:innen potenzielle Gewaltrisiken darstellen können. Die Einstellung von Personal sowie der optimale Einsatz des Personals als Maßnahmen zur Verringerung des benannten Risikos ist eine wesentliche Leitungsaufgabe und liegt entsprechend in der Verantwortung der Einrichtungsleitung. Als wachsende Organisation sind die Ledder Werkstätten kontinuierlich auf der Suche nach qualifiziertem Personal in allen Bereichen und darüber hinaus engagiert in der Ausbildung und Gewinnung junger Mitarbeiter:innen, um dem Problem des Fachkräftemangels entgegenzuwirken (z.B. über den Bundesfreiwilligendienst, Kooperation mit Schulen und Hochschulen, Begleitung während der Ausbildung usw.).

Weitere Maßnahmen im Rahmen der Personaleinstellung beziehen sich auf die Einstellungs- und Bewerbungsverfahren: In den Stellenanzeigen wird einheitlich darauf verwiesen, dass die Ledder Werkstätten gGmbH eine diakonische Einrichtung ist, so dass potenzielle Bewerber:innen einen unmittelbaren Hinweis auf die Haltung und das christliche Menschenbild im Sinne des diakonischen Profils erhalten, das unserer Arbeit zugrunde liegt. Einheitlichkeit meint in diesem Zusammenhang, dass die Bezeichnung als diakonische Einrichtung in allen Stellenanzeigen enthalten ist – unabhängig davon, ob eine Fachkraft für den Gruppendienst, ein:e Mitarbeiter:in in der Verwaltung oder sonstiges Personal gesucht wird, denn eine entsprechende Grundhaltung wird von allen Mitarbeiter:innen der Ledder Werkstätten erwartet. Um außerdem das Bekenntnis zur Gewaltfreiheit bereits gegenüber Bewerber:innen deutlich zu machen, wird im Rahmen von Bewerbungsgesprächen offensiv auf das Vorhandensein eines Gewaltschutzkonzeptes hingewiesen und die Erwartung an potenziell neue Mitarbeiter:innen formuliert, sich an der Gewaltprävention zu beteiligen und vom Arbeitgeber angebotene Fort- und Weiterbildungen zu besuchen. In den Ledder Werkstätten ist die Auswahl und die Einstellung von neuem Fachpersonal eine zentrale Leitungsaufgabe. Denn im Bewerbungsgespräch oder im Einstellungsgespräch werden die diakonische Identität und die wertschätzende Organisationskultur thematisiert. Zum zweiten werden die fachliche sowie die persönliche Eignung der Kandidat:innen beurteilt und geprüft, inwiefern ihre Haltung und ihr Menschenbild mit unserem Leitbild übereinstimmen. Das heißt, es geht darum einzuschätzen, ob sich Bewerber:innen persönlich mit den Werten und Grundsätzen der LeWe identifizieren und ihr fachliches Handeln dadurch geprägt ist. Anhand eines fiktiven Fallbeispiels soll künftig außerdem eine erste Einschätzung durch die Leitung erfolgen, inwiefern die Bewerber:innen in einer gewaltbezogenen Situation eine professionelle Haltung zeigen und sich ihrer besonderen Verantwortung den Beschäftigten und Bewohner:innen gegenüber bewusst sind. Fallbeispiel – Frage an Bewerber:innen:

„Sie beobachten, wie ein Mitarbeiter eine:n Beschäftigten / eine:n Nutzer:in grob am Arm fasst, ihn hinter sich herzieht und ihn dabei in lautem und unfreundlichen Ton auffordert, endlich in die Gruppe / in sein Zimmer zu gehen.

Wie verhalten Sie sich in dieser Situation?“

Bei der Neueinstellung von Mitarbeiter:innen folgen wir dem Ansatz einer bewussten Personalauswahl. Bewerber:innen sind bei uns seit 2017 gemäß § 124 Abs. 2 SGB IX gesetzlich

dazu verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, so dass bereits im Vorfeld ausgeschlossen werden kann, dass in den dort aufgeführten Bereichen Straftaten vorliegen.

Dienstanweisung und Verhaltenskodex

Bei Vertragsunterzeichnung unterschreibt jede:r neue Mitarbeiter:in eine Dienstanweisung (unbefristete und befristete Einstellungen), in der sie:er sich unter 3. dazu verpflichtet, keine Gewalt gegenüber den betreuten Menschen auszuüben. In diesem Zusammenhang wird auch auf die fristlose Kündigung als mögliche Konsequenz bei Verstoß gegen diese Anweisung hingewiesen: *„Die Ausübung jeglicher Art von Gewalt (körperlich, psychisch, sexualisiert und strukturell) gegen die Menschen mit Behinderung, die das Leistungsangebot der Ledder Werkstätten in Anspruch nehmen, ist strikt verboten und wird konsequent geahndet. Bei Zuwiderhandlungen drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zu einer fristlosen Kündigung.“*

Weiter konkretisiert wird die Dienstanweisung bzgl. der Gewaltthematik über einen entsprechenden Verhaltenskodex, in dem klare Handlungsanweisungen beschreiben, welches Verhalten vom Personal erwartet wird. „Dem Kodex kommt eine zentrale Bedeutung im Schutzkonzept zu, da er für alle Beteiligten [...] Sicherheit bezüglich des eigenen Verhaltens verschafft“ (Diakonie Deutschland, 2022, S. 85). Ein wichtiges Qualitätskriterium ist die partizipative Entwicklung des Verhaltenskodex (vgl. ebd.). Entsprechend wurde er im Rahmen der Projektgruppe gemeinsam von den Mitgliedern entwickelt. Dieser Kodex soll künftig in Form einer Selbstverpflichtungserklärung¹⁹ ebenfalls von neuen Mitarbeiter:innen unterschrieben werden. Mit ihrer Unterschrift verpflichten sich die Mitarbeiter:innen, „[...] die festgelegten Regelungen einzuhalten und die Wünsche und Bedürfnisse der hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen wahr- und ernst zu nehmen“ (Diakonie Deutschland, 2022, S. 86). Zusätzlich soll auch den Mitarbeiter:innen, die bereits länger in der Einrichtung tätig sind, die Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtung nach und nach eingefordert werden.

Verhaltenskodex

Als diakonische Einrichtung ist das Leitbild der Ledder Werkstätten gGmbH von einem christlichen Menschenbild geprägt. Hieraus erwachsen unsere Verantwortung und unser Auftrag, die Menschen mit Behinderung, die das Leistungsangebot der Ledder Werkstätten in Anspruch nehmen mit Respekt zu behandeln und ihre Würde zu schützen. Unsere Arbeit basiert auf Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit jedes Einzelnen und respektieren individuelle Grenzen.

Wir lehnen jede Form von Gewalt (körperliche, seelische, sexualisierte und strukturelle) gegenüber den Menschen in unserer Einrichtung ab und treten potenzieller Gewaltausübung entschieden und konsequent entgegen.

Deshalb verpflichte ich mich als Mitarbeiter:in der Ledder Werkstätten zu Folgendem:

- 1. Ich behandle die in den Ledder Werkstätten lebenden und arbeitenden Menschen mit Wertschätzung und Respekt.*
- 2. Ich begegne allen Menschen mit Toleranz und ohne Vorurteile.*
- 3. Ich nehme die Anliegen der Menschen mit Behinderung ernst, achte ihr Recht auf Selbstbestimmung und unterstütze sie in diesem Recht.*

¹⁹ Diese wird vorab in die MAV eingebracht.

4. *Ich übernehme eine Vorbildfunktion. Dabei bin ich mir meiner besonderen Verantwortung und Vertrauensstellung bewusst. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus und missbrauche meine Rolle nicht für eigene Zwecke.*
5. *Ich achte individuelle Grenzen und die Privat- und Intimsphäre von Personen, unterstütze sie bei der Grenzsetzung gegenüber Dritten und gehe professionell mit Nähe und Distanz um.*
6. *Ich verpflichte mich zu einer gewaltfreien Kommunikation mit einem wertschätzenden Umgangston und einer respektvollen Sprach- und Wortwahl.*
7. *Ich unterbinde jede Form der Gewaltausübung und Grenzverletzung, beziehe Stellung gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten und wirke an der Umsetzung des Gewaltschutz-Konzeptes mit.*
8. *Ich bin aufmerksam und achte auf Formen der Grenzverletzung und Gewaltausübung. Ich leite die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen ein. Im Verdachtsfall folge ich meiner Meldepflicht und informiere meinen Vorgesetzten. Ich kann die Möglichkeit wahrnehmen, mich an eine externe Beratungsstelle zu wenden. Dabei achte ich das Selbstbestimmungsrecht der Betroffenen. Mitarbeiter:innen müssen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen, wenn sie von Gewalt und Missbrauch erfahren und den Schutz der Menschen mit Behinderung in der Einrichtung nicht sichergestellt haben.*
9. *Ich nehme die mir vom Arbeitgeber angebotenen Schulungen zum Umgang mit Gewalt und Grenzverletzungen in Anspruch.*
10. *Ich versichere, dass ich gemäß § 124, Abs. 2, SGB IX wegen keiner der dort genannten Straftaten des Strafgesetzbuchs verurteilt worden bin.*
11. *Für den Fall, dass wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder wegen Stalking (§§ 174-184g, 238 StGB) ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Arbeitgeber umgehend mitzuteilen.*

5.2 Kommunikation, Reflexion und Zuständigkeiten

Professioneller Umgang mit Nähe und Distanz und Abhängigkeiten:

„Die Nähe – Distanz beschreibt ein emotionales, räumliches und soziales Verhältnis zwischen Menschen. Die emotionale Nähe vermittelt Zugehörigkeit, Vertrauen, Sympathie, Akzeptanz und Mitgefühl. Die Distanz beschreibt das Gegenteil und ist eine Möglichkeit, sich vor physischen und psychischen Verletzungen zu schützen. Die Distanz und die Nähe zu einem Menschen können verletzen, wenn unterschiedliche Bedürfnisse und Gefühle vorhanden sind. Nähe – Distanz werden immer wieder neu definiert, je nach Beziehung, Rolle, Aufgabe, Bereich, Ort, Zeit und der eigenen Befindlichkeit. Somit hat es auch immer eine persönliche Bewertung. Eine Grenzüberschreitung entsteht dann, wenn das Nähe- oder das Distanzempfinden des Gegenübers nicht respektiert wird“ (Alterszentrum St. Martin Sursee, 2017, S. 2).

In den Ledder Werkstätten pflegen wir grundsätzlich eine gewaltfreie und vertrauensvolle Kommunikationskultur und einen wertschätzenden Umgang über alle Organisationsbereiche hinweg. Die Einhaltung eines professionellen Nähe-Distanzverhältnisses zwischen Mitarbeiter:innen und Beschäftigten sowie Nutzer:innen ist ein wesentlicher Bestandteil dieser Kommunikationskultur.

Darunter verstehen wir, dass die Mitarbeiter:innen auf die Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung eingehen. Dabei sind gleichzeitig die individuellen Grenzen der Person zu respektieren und eine professionelle Beziehungsgestaltung wird gelebt. Die Beziehungsebene spielt in der täglichen Arbeit für eine individuelle, personenzentrierte Unterstützung der Menschen mit Behinderung eine wichtige Rolle. Potenzielle Grenzverletzungen sollen auf der Sachebene geklärt werden.

Mit Blick auf die professionelle Gestaltung von Nähe und Distanz ist außerdem zu berücksichtigen, dass wir es in unserer Einrichtung ausschließlich mit volljährigen Menschen mit Behinderung zu tun. Diese werden grundsätzlich so angesprochen, wie sie angesprochen werden möchten. Das heißt, sie werden nicht automatisch geduzt oder beim Vornamen genannt.

Die Beziehung zwischen Mitarbeiter:innen und Beschäftigten und Nutzer:innen wird auf einem Kontinuum zwischen professioneller Nähe und Distanz gestaltet, das sich im Wesentlichen an den individuellen Bedarfen des Menschen mit Behinderung ausrichtet. Das heißt wenn bspw. ein Nutzer in einer persönlichen Krise Trost erwartet, gehört es selbstverständlich zur fachlichen Aufgabe des Mitarbeiters, der Person Trost zu spenden und Nähe zuzulassen – sofern die betreffende Person dies von sich aus möchte. Gleichzeitig sind Mitarbeiter:innen in der Lage, ggf. notwendige Grenzen mit Blick auf körperliche und emotionale Nähe zu ziehen und diese selbstverständlich auch einzuhalten (z.B. Annäherungsversuche im Alltag). Die Gestaltung einer guten Balance zwischen Nähe und Distanz ist ein wichtiger Bestandteil der professionellen Rolle jeder Fachkraft und eine tägliche Aufgabe.

Ebenso beinhaltet der professionelle Umgang mit Nähe und Distanz einen personenorientierten Ansatz, bei dem die vorhandenen Ressourcen und Fähigkeiten berücksichtigt werden und der die Eigenständigkeit der Menschen mit Behinderung fördert und sich nicht durch eine bevormundende Haltung auszeichnet, die die Gefahr der „Fürsorgegewalt“ in sich birgt („Ich weiß, was gut für dich ist“). Es gehört zu unserem professionellen Selbstverständnis die Menschen mit Behinderung in ihrer eigenständigen Meinungsbildung und Entscheidungsfreiheit zu stärken. Das heißt, es sind individuelle Absprachen zu treffen – von der Auswahl des Frühstücks über die Gestaltung des Tagesablaufs bis hin zu den Wünschen der Freizeitgestaltung – und keine Entscheidungen über die Köpfe der Betroffenen hinweg zu fällen.

Menschen mit (geistigen) Behinderungen sind häufig sehr empfänglich für Zuwendung und Lob von ihren Fachkräften. Dabei ist es wichtig, dass dadurch keine (emotionalen) Abhängigkeiten entstehen. Das professionelle Handeln soll den Menschen unterstützen, ihn aber nicht abhängig von der Fachkraft machen. Abhängigkeiten bergen aufgrund des bestehenden Machtgefälles die Gefahr eines Machtmissbrauchs durch Mitarbeiter:innen. Menschen mit Behinderung und deren Angehörige setzen ein hohes Vertrauen in unsere Einrichtung und die Arbeit aller Mitarbeiter:innen. Sie müssen sich darauf verlassen können, dass niemand seine Autorität unfachlich einsetzt und bestehende Abhängigkeiten zum eigenen Vorteil missbraucht. Beschäftigte oder Nutzer:innen und deren Vertrauen auszunutzen, sie in ihren Freiheiten zu beschränken oder mit Verboten zu belegen, die nichts mit dem Auftrag zu tun

haben, sind Beispiele für Machtmissbrauch (strukturelle und psychische Gewalt). Sie widersprechen dem professionellen Auftrag und der Fürsorgepflicht und werden von der Einrichtung nicht geduldet.

Die Schaffung bzw. Aufrechterhaltung einer Balance von Nähe und Distanz in der Beziehung ist notwendig, denn wie die Reflexion zeigt, sind beide Aspekte für ein wertschätzendes und professionelles Miteinander unerlässlich.

Nähe in der Beziehung ist wichtig, um...

- Vertrauen aufbauen zu können (sich bei Problemen anvertrauen)
- Orientierung und Sicherheit geben zu können
- Tipps und Unterstützung geben zu können
- Wissen und Fähigkeiten vermitteln zu können
- gegenseitiges Vertrauen schaffen zu können (Aufgaben übertragen)
- die Person bestärken und bestätigen zu können durch Zugewandtheit
- die Entwicklung einer Person erkennen und verstehen zu können
- die Weiterentwicklung einer Person unterstützen zu können

Zugleich ist *Distanz* in der Beziehung wichtig, um...

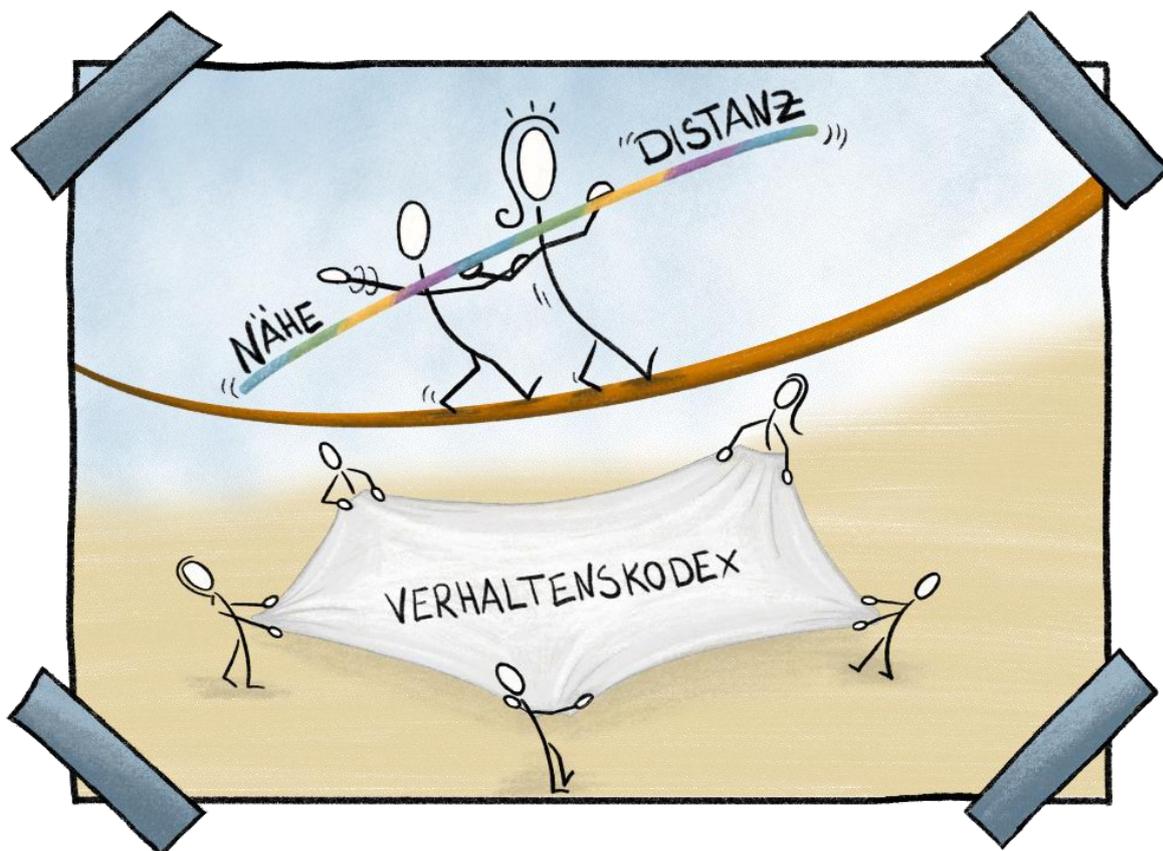
- Professionalität wahren zu können (berufliche Beziehung vs. private Beziehung)
- die jeweils eigene Rolle einhalten zu können (Mitarbeiter:in und Beschäftigte:r)
- Bevorzugung einzelner Personen zu vermeiden / Neutralität (keine „Lieblinge“)
- sich selbst abgrenzen zu können
- sich (emotional) selbst schützen zu können
- körperliche Distanz und Grenzen bei bestimmten Behinderungsbildern akzeptieren zu können (z.T. bspw. bei Menschen mit Autismus)

Um die Gestaltung eines professionellen Nähe-Distanz-Verhältnisses auf Mitarbeiterseite zu unterstützen und abzusichern sind folgende Aspekte bedeutsam:

- Eine gute Einarbeitung durch die Kolleg:innen vor Ort, damit alle neuen Mitarbeiter:innen von Beginn an lernen, wie man Nähe professionell gestalten kann und wie man sich gleichzeitig in bestimmten Situation abgrenzen kann / muss (bspw., wenn man als Mitarbeiterin von einem Beschäftigten / Nutzer zum Essen eingeladen wird oder bei grenzüberschreitenden Gesprächsthemen, wie etwa bei Fragen zum eigenen Sexualleben o.ä.). Dabei ist es ggf. wichtig, dem Menschen mit Behinderung zu erklären, warum man an dieser Stelle eine Grenze zieht, indem man bspw. darauf verweist, dass man sich in einem Arbeitskontext befindet.
- Ebenfalls wichtig sind (Fall-)besprechungen und Reflexionen im Team, um Vertrauen und Offenheit zu stärken und potenzielle Schwierigkeiten von Nähe und Distanz innerhalb des Teams reflektieren zu können. Aber auch der Austausch und die Vernetzung der Mitarbeiter:innen aus den verschiedenen Bereichen (z.B. Werkstatt und Betreutes Wohnen) ist bedeutsam und hilfreich, um sich gegenseitig Hilfestellung geben zu können und Informationen bzgl. einer Person aus den unterschiedlichen Lebensbereichen zu teilen.

- Um Nähe und Distanz professionell zu gestalten, können im Werkstattkontext ggf. regelmäßige Wechsel der Arbeitsgruppe hilfreich sein, damit Beziehungen zwischen Mitarbeiter:innen und Beschäftigten nicht zu eng und damit mögliche (emotionale) Abhängigkeiten zu groß werden. Andererseits sind für viele Menschen mit Behinderung gerade Beständigkeit und Routinen wichtig und geben ihnen Sicherheit. Häufige Wechsel der Bezugspersonen würden sich negativ auswirken. Die Möglichkeit des Gruppenwechsels ist also immer individuell zu prüfen und ggf. umzusetzen, so dass keine pauschalen Regelungen getroffen werden können.

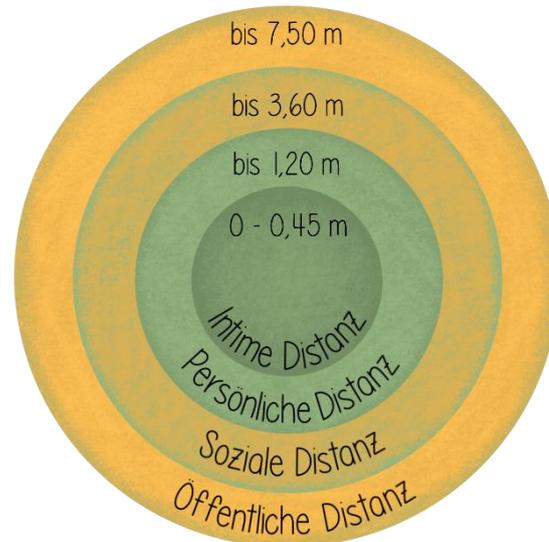
Insgesamt geht es beim Thema Nähe und Distanz darum, eine professionelle Balance zwischen den beiden Polen herzustellen und diese immer wieder neu auszuloten, wobei die Grundlagen dieser Balance im Verhaltenskodex verankert sind (z.B. Wertschätzung und Respekt im Umgang, Intimsphäre und persönliche Grenzen achten usw.).



© Ledder Werkstätten gGmbH, 2023, Illustratorin: Sina Bulenda
Originalquelle: Verhaltenskodex zur Prävention von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen. Procap Schweiz in Zusammenarbeit mit PluSport Schweiz, insieme Schweiz, Vereinigung Cerebral Schweiz, 2020, Illustration: Max Spring

Intimsphäre und (Scham-Grenzen) in der Pflege respektieren

Gerade im Bereich der Pflege spielt das Thema der körperlichen Nähe eine besondere Rolle. Zur Orientierung im Zusammenhang mit körperlicher Nähe kann das Modell der Distanzzonen nach Hall genutzt werden:



© Ledder Werkstätten gGmbH, Illustratorin Sina Bulenda, 2023

Intime Distanz: Enger Körperkontakt

Persönliche Distanz: Abstand in Gesprächen mit Freunden oder Kolleg:innen / persönlicher Schutzraum

Soziale Distanz: Abstand in Gesprächen mit Fremden / unpersönliche Kontakte

Öffentliche Distanz: Abstand bei öffentlichen oder anonymen Interaktionen (z.B. Distanz zum Redner bei einer öffentlichen Veranstaltung)²⁰

In Pflegesituationen greift man als Mitarbeiter:in oftmals zwangsläufig in die intime Distanzzone der zu pflegenden Person ein, so dass es hier schnell zu unbeabsichtigten Grenzverletzungen kommen kann – immer dann, wenn die betreffende Person dies als ungewollten Eingriff empfindet. Um Grenzverletzungen in diesen alltäglichen Kontexten vorzubeugen bzw. die Intimsphäre und Schamgrenzen der Menschen mit Behinderung angemessen zu berücksichtigen, sind folgende Möglichkeiten zu reflektieren und situations- und personenbezogen umzusetzen:

- Partizipation und Kommunikation! Die Person in die Situation einbeziehen, beobachten und / oder nach ihren Wünschen und Bedürfnissen fragen
- Z.B. bei Umkleidekabinen oder Sanitärräumen vor Betreten anklopfen
- In Pflegesituationen Handschuhe als „Barrieren“ nutzen
- Räumlichkeiten für vertrauliche Gespräche sorgfältig auswählen, z.B. im Büro und nicht in (teils) öffentlichen Räumlichkeiten (Arbeitsraum / Gemeinschaftsraum)
- Sich selbst reflektieren und sich zum eigenen Vorgehen mit Kolleg:innen austauschen, sich abgrenzen und nicht zu private Themen besprechen
- (Räumliche) Rückzugsmöglichkeiten schaffen

²⁰ Vgl. www.ikud.de

- Eine Atmosphäre von Offenheit und Vertraulichkeit bei Gesprächen zum Thema Sexualität herstellen (wenn hier ein Gesprächsbedarf von Seiten des Menschen mit Behinderung besteht!); bei sexuellen Bedürfnissen ggf. über die Einbeziehung einer externen Sexualassistenz nachdenken

Reflexionskultur

Damit potenzielle Schwierigkeiten im Nähe- und Distanzverhältnis oder möglicher Machtmissbrauch schnell erkannt und bearbeitet werden können, bedarf es neben entsprechenden Bildungsmaßnahmen für Mitarbeiter:innen vor allem zwei Dinge: Die Aufmerksamkeit und Sensibilität der Mitarbeiter:innen für Gewalt als Teil der Professionalität sowie eine ausgeprägte Reflexionskultur im Arbeitsalltag. Zu einer solchen Reflexionskultur zählen regelmäßige Team- und Abteilungsbesprechungen, in denen auch über gewaltbezogene Themen innerhalb des jeweiligen Teams²¹ gesprochen und das eigene Handeln und das der Kolleg:innen kritisch reflektiert wird. Dabei kann es hilfreich sein, sich über die folgenden Aspekte auszutauschen und zu verständigen²²:

- Wodurch zeichnet sich unsere professionelle Rolle als Mitarbeiter:in hinsichtlich der Beziehung zu Beschäftigten / Nutzer:innen aus?
- Wie regulieren wir Nähe und Distanz zu den Beschäftigten / Nutzer:innen in unserem Bereich?
- Welche Erwartungen haben Beschäftigte / Nutzer:innen an die Mitarbeiter:innen und das Miteinander?
- Welche Signale setzen wir als Mitarbeiter:innen durch unser Verhalten?
- Wo bestehen besonders hohe Abhängigkeiten und wie gehen wir damit um?
- Gibt es Situationen, in denen wir Beschäftigte / Nutzer:innen in ihren Freiheiten einschränken? Wo und Warum?

Die regelmäßigen Team- und Fallbesprechungen in den einzelnen Bereichen sind vor diesem Hintergrund auch zur Sensibilisierung für und zur Reflexion von gewaltbezogenen Themen zu nutzen.

Neben den Besprechungen im Team sind regelmäßige Mitarbeitergespräche zwischen Vorgesetztem und Fachkraft zu führen. Dazu wird ein standardisierter Leitfaden entwickelt, der hier künftig genutzt werden soll und der unter anderem Aspekte der Selbstreflexion enthält. So sollen potenzielle Gewaltrisiken wie mögliche Überforderung, Stress, Unzufriedenheit, hoher Arbeitsdruck (siehe oben) beim Personal frühzeitig erkannt werden. Wenn Vorgesetzte etwaige Anzeichen bei ihren Mitarbeiter:innen erkennen, sind sie in der Verpflichtung, unabhängig von einem regelmäßigen Turnus das Gespräch mit der betreffenden Person zu führen.

Zum Thema Reflexionskultur gehört außerdem die Auseinandersetzung mit Sprache innerhalb der Organisation. Denn Sprache kann, wenn sie diskriminierend oder ausgrenzend ist, ein Gewaltrisiko darstellen (vgl. Kapitel 4). In diesem Zusammenhang wurden in den Ledder Werkstätten folgende Maßnahmen ergriffen: Es wurde ein Glossar erstellt, um ein einheitliches Verständnis innerhalb der Einrichtung über die zu verwendenden und zu vermeidenden Begrifflichkeiten zu schaffen. Entsprechend enthält das Glossar die korrekten rechtlichen und fachlichen Begrifflichkeiten aus dem Bereich der Eingliederungshilfe sowie diskriminierungsfreie Begriffe für die Kommunikation über das Thema Behinderung. Darüber hinaus wurde

²¹ Die Teams in den Ledder Werkstätten sind aufgrund der Komplexität der Organisation zum Teil sehr unterschiedlich, was die Arbeitsabläufe, die Behinderungsbilder, die Unterstützungsbedarfe der Menschen mit Behinderung usw. angeht. Diesen Unterschiedlichkeiten ist Rechnung zu tragen.

²² Vgl. hierzu auch Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH, 2020, S. 22.

ein Leitfaden zur Anwendung einer geschlechtergerechten und barrierearmen Unternehmenskommunikation erarbeitet, der vor sprachlicher geschlechtsbezogener Diskriminierung schützen soll und damit als weitere Präventionsmaßnahme das Gewaltisiko durch Sprache verringert. Mit Blick auf die Menschen mit Behinderung wird dabei berücksichtigt, dass die Unternehmenskommunikation so barrierearm die möglich gestaltet wird, denn das Vorenthalten von Informationen, z.B. durch schwere Sprache, kann ebenfalls ein Gewaltisiko darstellen. Das heißt, bspw. Schreiben und Informationen (etwa zum Thema Corona), die sich an Beschäftigte und Nutzer:innen richten, werden in einfacher Sprache verfasst bzw. übersetzt.

Ansprechpersonen und Zuständigkeiten – Mitarbeiter:innen

Eine funktionierende interne Kommunikation ist wichtig für einen wirkungsvollen Gewaltschutz. Dazu gehört, dass in der Einrichtung Ansprechpersonen vorhanden sind, an die sich Mitarbeiter:innen bei Fragen, Problemen und Beschwerden vertrauensvoll wenden können und diese den Mitarbeiter:innen auch bekannt sind.²³ In den Ledder Werkstätten gibt es eine Vielzahl von Ansprechpersonen auf unterschiedlichen Ebenen. Dabei ist auf Seiten der Mitarbeiter:innen noch einmal zu unterscheiden, ob es um Themen geht, die die Mitarbeiter:in selbst betreffen (die eigene Person) oder um Themen, die Beschäftigte oder Nutzer:innen betreffen, das heißt wenn Mitarbeiter:innen in ihrer professionellen Rolle als Assistenz für die Menschen mit Behinderung tätig sind.

Erste Ansprechperson für Fragen, die beide – also sowohl die eigene Person (z.B. persönliche Arbeitssituation) als auch Beschäftigte oder Nutzer:innen (z.B. Schwierigkeiten in der Arbeitsgruppe) betreffen können, ist der:die direkte Vorgesetzte (im Regelfall also die Abteilungs-, Bereichs oder Teamleitung). Durch unsere mehrstufige Leitungsstruktur stehen die direkten Vorgesetzten in engem und regelmäßigem Kontakt mit den Mitarbeiter:innen vor Ort („nah dran“), um ein vertrauensvolles und wertschätzendes Verhältnis zu gestalten. Weitere Ansprechpersonen in diesem Zusammenhang sind auf Leitungsebene die jeweiligen Geschäftsbereichsleitungen sowie auf der nächsten Ebene die Geschäftsfeldleitungen. Diese stehen ebenfalls als Ansprechpersonen zur Verfügung, wenn Mitarbeiter:innen sich aus bestimmten Gründen nicht an ihren direkten Vorgesetzten wenden können/möchten. Des Weiteren sind auf der Ebene der Mitarbeiter:innen die Kolleg:innen im Team wichtige Ansprechpersonen für den direkten und alltäglichen Austausch. Darüber hinaus stehen für bestimmte Fachfragen (z.B. zum Thema Datenschutz, Arbeitssicherheit) Beauftragte für das jeweilige Themengebiet als Ansprechpersonen zur Verfügung. Externe Beratungsstellen können bei spezifischen Problem- und Fragestellungen bei Bedarf ebenfalls zu Rate gezogen werden (siehe Kapitel 5.6).

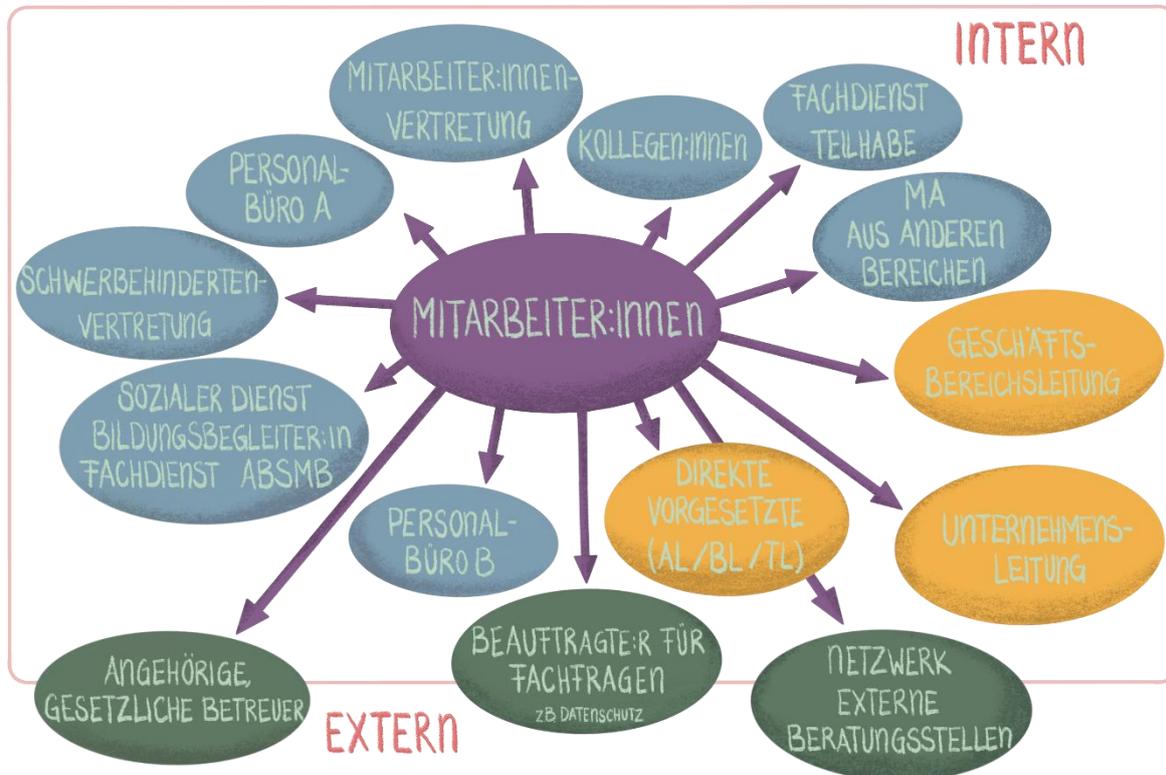
Ansprechpersonen für Fragen, die *ausschließlich* die Person des Mitarbeiters betreffen, sind die Folgenden: Das Personalbüro A (v.a. bei formalen Fragen zum eigenen Arbeitsverhältnis) und die Mitarbeiter:innenvertretung (MAV) als gesetzlich verankertes Vertretungsgremium. Die MAV der Ledder Werkstätten besteht aktuell aus neun Mitgliedern. Sie bietet regelmäßige Sprechzeiten vor Ort im MAV-Büro an und ist für die Mitarbeiter:innen bei Problemen auch per Mail oder telefonisch erreichbar. Nähere Informationen zur Arbeit der MAV findet man im Intranet auf dem „Grünen Brett der MAV“. Zusätzlich gibt es eine Schwerbehindertenvertretung für alle Fachkräfte mit Behinderung, die sich beratend für diese Kolleg:innen einsetzt.

Wenn Mitarbeiter:innen Fragen haben, die *ausschließlich* Beschäftigte / Nutzer:innen betreffen, haben sie die Möglichkeit – abhängig vom konkretem Thema – sich im Geschäftsfeld Arbeit und Bildung an den Sozialen Dienst sowie das Personalbüro B und im Geschäftsfeld

²³ Hier geht es um allgemeine Fragen und Probleme, nicht explizit um gewaltbezogene Themen. Für den Umgang und das Verfahren bei Gewaltvorfällen siehe Kapitel 5.5.

Wohnen und Individuelle Dienste an den Fachdienst Teilhabe zu wenden. Externe Ansprechpartner bei Fragen zu Beschäftigten und Nutzer:innen sind außerdem ggf. die Angehörigen und/oder gesetzliche Betreuer:innen sowie externe Beratungsstellen.

In der nachfolgenden Abbildung sind die verschiedenen Ansprechpersonen überblicksartig dargestellt (Leitungsebene: gelb, Mitarbeiterebene: blau, externe Personen: grün).



© Ledder Werkstätten gGmbH, Illustratorin Sina Bulenda, 2023

Ansprechpersonen und Zuständigkeiten – Beschäftigte und Nutzer:innen

Auch auf Seiten der Beschäftigten und Nutzer:innen sind Ansprechpersonen in der Kommunikationsstruktur der Einrichtung verankert. Dabei ist allerdings aufgrund der unterschiedlichen Rollen von Mitarbeiter:innen (Professionelle) und Menschen mit Behinderung (Leistungsberechtigte) keine weitere Unterscheidung zu beachten: Hier geht hier stets um Fragen und Themen, die die Person selbst betreffen.

Für Beschäftigte und Nutzer:innen sind die jeweils zuständigen Fachkräfte die ersten Ansprechpersonen bei Problemen und Fragen. In ihrer professionellen Rolle verstehen sie sich als Vertraute, Assistenz und Berater in dem jeweiligen Lebensbereich. Dies gehört wesentlich zu ihren fachlich-pädagogischen Aufgaben. Ein vertrauensvolles und respektvolles Verhältnis, das von den Mitarbeiter:innen personenzentriert zu gestalten ist, bildet dafür die Grundlage. Regelmäßige Entwicklungsgespräche im Sinne der Personenzentrierung und der Förderung der Mit- und Selbstbestimmung gehören ebenso dazu (deren Durchführung von den Vorgesetzten einzufordern bzw. zu kontrollieren ist), wie situationsbezogene persönliche Gespräche (z.B. bei verschiedenen situationsbedingten Gewaltrisiken wie Schicksalsschlägen, Stress, Arbeitsdruck usw.).

Im Arbeitsbereich und im BBB gibt es darüber hinaus den Sozialen Dienst mit seiner beratenden Tätigkeit, an den alle Beschäftigten angebunden sind. Auf diesen Ebenen hat jeder Mensch mit Behinderung im Bereich der Werkstatt klar benannte und zuständige Ansprech-

bzw. Bezugspersonen aus dem pädagogischen Fachpersonal der Werkstatt, an die er sich bei Grenzverletzungen, Mobbing und anderen potenziellen Gewaltvorfällen vertrauensvoll wenden kann.

Weitere Ansprechpartner für die Menschen mit Behinderung sind selbstverständlich auch die zuständigen Leitungen – in erster Linie Bereichs- und Abteilungsleitungen – wenn die Person sich aus bestimmten Gründen nicht an ihre jeweiligen Fachkräfte wenden kann oder möchte oder Fachkräfte bei bestimmten Anfragen oder Themen nicht weitestgehend helfen können.

Für die Beschäftigten im Werkstattbereich gibt es darüber hinaus auf der kollegialen Ebene den Werkstatttrat (WR) als zuständige Interessensvertretung, bestehend aus derzeit 15 Mitgliedern. Der Werkstatttrat der LeWe ist für die Beschäftigten niedrigschwellig und über verschiedene Kanäle erreichbar: persönlich in der Betriebsstätte oder im Werkstatttratsbüro, per Telefon, per Mail oder auf dem Postweg. Außerdem steht ein Beschwerdekasten zur Verfügung. WR-Mitglieder besuchen ihre Kolleg:innen regelmäßig in den Betriebsstätten und nehmen Fragen, Anregungen und Beschwerden auf²⁴, die dann im Gremium vertraulich besprochen werden. In jeder Betriebsstätte hängt ein Aushang mit den jeweils zuständigen Ansprechpersonen des Werkstatttrates mit Foto. Darüber hinaus ist der Werkstatttrat auf der Internetpräsenz der Ledder Werkstätten mit einer eigenen Seite vertreten, auf der die Ansprechpersonen (Vorsitzende) und Kontaktmöglichkeiten aufgeführt sind.

Seit 2017 gibt es im Werkstattbereich der LeWe außerdem eine Frauenbeauftragte und eine Stellvertreterin. Die Frauenbeauftragten können bei (sexualisierter) Gewalt für weibliche Beschäftigte eine erste Anlaufstelle sein und das Thema in Abstimmung mit der Betroffenen weiterleiten oder gemeinsam ein Gespräch mit der zuständigen Fachkraft oder dem Sozialen Dienst führen. In diesem Zusammenhang ist die Vertrauensperson der Frauenbeauftragten in der Verantwortung, sensibel darauf zu achten, dass es hier zu keiner Überforderung bei den Amtsinhaberinnen kommt, weil diese ggf. nicht angemessen mit dieser schwierigen Situation umgehen können. In allen Betriebsstätten hängen ebenfalls Aushänge mit den Fotos und Kontaktdaten der Frauenbeauftragten. Diese finden sich ebenfalls auf der Internetseite der Einrichtung unter dem Reiter „Frauenbeauftragte“.

Der Beirat der Nutzer:innen vertritt die Interessen der rund 200 Menschen mit Behinderung, die in der Besonderen Wohnform der Ledder Werkstätten leben. Das dreiköpfige Gremium wirkt bei der Weiterentwicklung der Teilhabekonzepte, bei Um- und Neubauvorhaben sowie bei Regelungen des Miteinanders im Wohnalltag mit und steht im regelmäßigen Austausch mit der Geschäftsfeldleitung und den Nutzer:innen. Die Kontaktdaten und Fotos der Beiratsmitglieder sind ebenfalls auf der LeWe-Homepage auf der Seite des Beirates der Nutzer:innen veröffentlicht.

Als externe Ansprechpersonen für Beschäftigte und Nutzer:innen sind darüber hinaus ggf. die Angehörigen und/oder die gesetzlichen Betreuer:innen zu nennen sowie externe allgemeine Beratungsstellen für Menschen mit Behinderung. Für das Einzugsgebiet der Ledder Werkstätten sind dies die Beratungsstelle des DRK Tecklenburger Land e.V. in Ibbenbüren und die Beratungsstelle der Lebenshilfe im Kreis Steinfurt e.V. in Greven, welche z.B. bei Fragen der Lebensplanung, in Krisensituationen, bei sozialrechtlichen Fragen oder bei der Geltendmachung von Ansprüchen unterstützen können.

²⁴ Siehe hierzu außerdem Kapitel 5.4



© Ledder Werkstätten gGmbH, Illustratorin Sina Bulenda, 2023

Damit sich Mitarbeiter:innen und Beschäftigte / Nutzer:innen bei Fragen und Problemen an die Ansprechpersonen wenden können, müssen folgende Voraussetzungen in der Kommunikation gegeben sein:

- eine vorhandene Vertrauensbasis ist das wichtigste Kriterium (Vertraulichkeit garantieren).
- die Erreichbarkeit der Ansprechpersonen muss gegeben sein.
- ein respektvoller und wertschätzender Umgang (→ Augenhöhe) muss gewährleistet werden.
- die Ansprechpersonen müssen allen bekannt sein. Hier sind die Vorgesetzten in der Verpflichtung, gerade neue Mitarbeiter:innen entsprechend zu informieren.

Die Ansprechpersonen sind auf unterschiedlichen Wegen zu erreichen:

- persönlich vor Ort
- telefonisch
- per E-Mail (alle Mitarbeiter:innen und die Mitglieder der Gremien der LeWe verfügen über eine eigene E-Mail-Adresse)
- per (Haus-)Post / Postkasten
- bei Unklarheiten Vorgesetzte, Fachkräfte oder Kolleg:innen fragen, wie jemand zu erreichen ist.
- beim Empfang in der Verwaltung in Ledde nachfragen. Der Empfang ist ein wichtige Anlauf- und Informationsstelle für Kontaktdaten und -informationen
- in der Geschäftsstelle Wohnen in Ibbenbüren / Holsterkampstraße nachfragen

5.3 Aus- und Weiterbildung für Personal

Ein Ergebnis der Risikoanalyse besteht darin, dass die Professionalität der Mitarbeiter:innen sowie die gezielte Fort- und Weiterbildung von Personal als wichtige Schutzmaßnahmen zur Verringerung von unterschiedlichen Gewaltrisiken vorgeschlagen und bewertet wurden, wie etwa den Folgenden:

- Zum Täter werden (überlegene Personen, Kontrollverlust)
- Zum Opfer werden (unterlegene Personen, hoher Unterstützungsgrad)
- Frauen als Opfer von Gewalt
- Abhängigkeit Beschäftigter – Fachkraft (Gefahr des Machtmissbrauchs)
- Konflikte zwischen Beschäftigten (Möglichkeiten der Deeskalation?)
- Sexualität bei Menschen mit Behinderung
- Unklarheit bzgl. der korrekten Meldewege

Da durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen die Professionalität der Mitarbeiter:innen geschult und weiterentwickelt werden soll, hängen beide Aspekte eng zusammen. Die Entwicklung des Weiterbildungsangebotes der Ledder Werkstätten zum Thema Gewaltschutz bezieht entsprechend die genannten Risikoaspekte inhaltlich mit ein.

Die Inhalte des Konzeptes werden zunächst den Leitungskräften in den beiden Geschäftsfeldern durch die Projektverantwortlichen vermittelt. Eine flächendeckende Unterweisung der Mitarbeiter:innen erfolgt daran anschließend in den Teams durch die Leitungen und ggf. in Zusammenarbeit mit den Multiplikatoren, um das Konzept in der Gesamteinrichtung zu implementieren. Dafür wird eine übergreifende Powerpointpräsentation genutzt, mit der die Inhalte des Gewaltschutzkonzeptes vermittelt werden. Die Schulung wird dokumentiert und soll jährlich wiederholt werden.

Grundsätzlich wird das verschriftlichte Gesamtkonzept allen Mitarbeiter:innen und Beschäftigten und Nutzer:innen²⁵ zugänglich gemacht.

Zu Beginn ihrer Tätigkeit sollen neue Mitarbeiter:innen künftig an mehrtägigen Einführungsveranstaltungen teilnehmen. Neben der Vorstellung der Ledder Werkstätten (Strukturen und Abläufe, Organisationsbereiche, Leitbild usw.) erfolgt hier künftig in einem speziellen Modul eine Einführung in den Gewaltschutz. In diesem Modul werden den neuen Mitarbeiter:innen die Inhalte des Gewaltschutzkonzeptes vorgestellt und vermittelt. Die Einführungstage sind Pflichtveranstaltungen für jede:n neue:n Mitarbeiter:in.

Darüber hinaus gibt es themenspezifische Weiterbildungsangebote, die in Kooperation mit externen Seminaranbietern und Referent:innen durchgeführt werden. Zum Thema Gewaltschutz und Deeskalation wurde bis 2019 regelmäßig die zweitägige Veranstaltung „Umgang mit aggressiven Verhaltensweisen – dialogorientierte körperliche Intervention“ (DOKI) angeboten. Künftig sollen vergleichbare Schulungsangebote für Mitarbeiter:innen in der Einrichtung durch die PART Training GmbH²⁶ durchgeführt werden, mit der bereits eine Zusammenarbeit beim Thema Gewaltschutz besteht (s.u. und Überprüfung und Abstimmung des vorliegenden Gewaltschutzkonzeptes durch die Agentur).²⁷ Das PART-Konzept ist ein Deeskalationskonzept, das verbale sowie körperliche Interventionstechniken nutzt und Fachkräfte der

²⁵ Hier muss eine Übersetzung des Konzeptes in leichte Sprache erfolgen.

²⁶ Professional Assault Response Training

²⁷ Für 2020 und 2021 waren noch Fortbildungen mit dem DOKI-Konzept geplant, konnten corona bedingt aber nicht durchgeführt werden.

Eingliederungshilfe über einen grundsätzlichen Zugang im Umgang mit aggressiven bzw. gewalttätigen Krisensituationen schult. Wichtige Bestandteile sind die Implementierung von vorausschauenden Vorsichtsmaßnahmen sowie einer effektiven Krisenkommunikation.²⁸

Darüber hinaus sind Mitarbeiter:innen angehalten, externe Fortbildungsangebote wahrzunehmen. Leitung ist dabei verpflichtet, deren fachlichen Nutzen für die Einrichtung zu prüfen und die Teilnahme ihres Personals an entsprechenden Veranstaltungen anzuweisen. Die Ledder Werkstätten unterstützen ihre Fachkräfte dabei, sich fachspezifisch fort- und weiterzubilden.

Wenn es innerhalb der Einrichtung aufgrund von gewaltvollen Übergriffen kurzfristigen Handlungsbedarf gibt, besteht über die Kooperation mit der PART-Training GmbH die Möglichkeit, Kontakt zu einem ausgebildeten und ortsansässigen PART-Trainer aufzunehmen und zeitnah ein Coaching im Rahmen einer Fallbesprechung zum Umgang mit der gewaltvollen Situation im Team gemeinsam durchzuführen. Neben theoretischen Grundlagen wird hier fallbezogen analysiert, warum es zu dem Gewaltvorfall gekommen ist und wie künftig in ähnlichen Situationen zu reagieren ist, um die Gewalt bereits im Vorfeld zu unterbinden und was bei der Nachbereitung zu berücksichtigen ist.

Da die Ledder Werkstätten Praxispartner für Studium und Ausbildung sind, absolvieren jedes Jahr junge Mitarbeiter:innen den praktischen Teil ihres Sozialpädagogikstudiums (Social Work) in den beiden Geschäftsfeldern der Organisation. Gewaltschutz und Gewaltfreie Kommunikation sind ebenfalls Teil des Curriculums. Bei den verschiedenen Ausbildungsmodellen zum:zur Heilerziehungspfleger:in ist der Umgang mit herausforderndem Verhalten zum Teil in den Lehrplan integriert. Berufsbegleitende Aus- und Weiterbildungen sowie Studiengänge, die in unserer Einrichtung absolviert werden, tragen damit zur Professionalisierung unserer zukünftigen Fachkräfte auf dem Gebiet des Gewaltschutzes bei.

Im Rahmen der Professionalisierung der Mitarbeiter:innen im Werkstattbereich nehmen jedes Jahr Mitarbeiter:innen an der zweijährigen berufsbegleitenden Ausbildung zur „geprüften Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung“ (gFAB) teil. Bestandteil der Ausbildung ist eine Kurswoche zum Thema „Umgang mit herausforderndem Verhalten und Krisen“. Themenfelder des Moduls sind: Konflikte, Krisen, Katastrophen, Aggression, Gewalt und Supervision.

5.4 Empowerment von Menschen mit Behinderung

Selbstbefähigung durch Bildung

„Der Begriff ‚Empowerment‘ bedeutet Selbstbefähigung und Selbstbemächtigung, Stärkung von Eigenmacht, Autonomie und Selbstverfügung“ (www.empowerment.de). Es geht hier also darum, Menschen mit Behinderung darin zu stärken, sich selbst vertreten und behaupten zu können. Sie sollen die eigene Selbstwirksamkeit erfahren und sich befähigt fühlen, für ihre Interessen und Rechte einzustehen. „Empowerment beschreibt Mut machende Prozesse der Selbstbemächtigung, in denen Menschen in Situationen des Mangels, der Benachteiligung oder der gesellschaftlichen Ausgrenzung beginnen, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen, in denen sie sich ihrer Fähigkeiten bewusstwerden, eigene Kräfte entwickeln und ihre individuellen und kollektiven Ressourcen zu einer selbstbestimmten Lebensführung nutzen lernen“ (www.empowerment.de). Damit diese Prozesse gelingen

²⁸ Vgl. PART Training GmbH, 2017

können, ist es unerlässlich, dass Mitarbeiter:innen die Anliegen der Menschen mit Behinderung ernst nehmen und sie darin bestärken und ermutigen, für die eigenen Interessen einzutreten. Je eher Beschäftigte und Nutzer:innen in der Lage sind, für sich selbst einzutreten und sich in problematischen Situationen vertrauensvoll an ihre Fachkräfte wenden können, desto geringer ist das Risiko für unentdeckte Gewaltvorfälle und Grenzverletzungen.

In den Ledder Werkstätten gibt es im Werkstattbereich ein großes Angebot an begleitenden Maßnahmen, die im Sinne des Empowerments der Persönlichkeitsentwicklung dienen. Musikisch-kreative Kurse, alltagspraktische Kurse (z.B. Lesen lernen, Haushaltsführung) sowie unterschiedliche Sportangebote (therapeutisches Reiten, Laufen, Schwimmen, Mannschaftssport) ermöglichen vielfältige Selbstwirksamkeitserfahrungen sowie das Entdecken und Fördern eigener Fähigkeiten und Talente.

Konkret auf das Thema Gewaltschutz bezogen, werden Menschen mit Behinderung im Sinne des Empowerments außerdem Kompetenzen durch spezifische Bildungsangebote vermittelt. Mit den agps-Lerneinheiten²⁹ nutzen die Ledder Werkstätten im Berufsbildungsbereich eine methodisch-didaktische Vorgehensweise zur Vermittlung beruflicher und berufsübergreifender Kompetenzen. Dabei zielt dieses pädagogische Konzept ganz im Sinne des Empowerments auf die Selbstbefähigung der Menschen mit Behinderung ab: „Die Teilnehmenden sollen zur Eigenaktivität befähigt werden und eine möglichst eigenständige berufliche und persönliche Handlungskompetenz entwickeln. Vielfalt und unterschiedliche Niveaus sollen dabei Berücksichtigung finden“ (www.ag-paedagogische-systeme.de/start/).

Neben rein berufsbezogenen Kenntnissen werden hier auch Lerneinheiten zur Weiterentwicklung berufsübergreifender und personaler Kompetenzen eingesetzt. Rund um das Thema Gewaltschutz stehen über das Netzwerk der agps zum Beispiel folgende Lerneinheiten zur Verfügung:

- „Gewalt gegen Frauen“
- „Gewaltfreie Kommunikation“
- „Häusliche Gewalt“
- „Mobbing“
- „Cybermobbing“
- „Beschwerde“
- „Toleranz“
- „Hilfsbereitschaft“
- „Umgang mit Wut und Ärger“
- „Stress und Anspannung bei der Arbeit reduzieren“
- Unterschiedliche Lerneinheiten zum Themenbereich „Konflikte“

Aus dem Bereich der berufsübergreifenden und personalen Kompetenzen nimmt jede:r Teilnehmer:in an einer Lerneinheit pro Woche verpflichtend teil. Darüber hinaus gibt es zusätzliche Kursangebote (bspw. „Frauenkurs“), in denen die Lerneinheiten genutzt werden. Die Teilnahme an diesen Angeboten erfolgt freiwillig und / oder in Abhängigkeit des personenspezifischen Bedarfs. Derzeit kommen die Lerneinheiten vorwiegend im Berufsbildungsbereich zum Einsatz, sollen künftig aber auch in den anderen Bereichen der Einrichtung für entsprechende Bildungsmaßnahmen genutzt werden. Aufgrund der Standardisierung ist eine gute Übertragbarkeit der agps-Lerneinheiten auf andere Kontexte gegeben.

²⁹ Nähere Informationen zu den Lerneinheiten und zur Arbeitsgemeinschaft Pädagogische Systeme unter www.ag-paedagogische-systeme.de

Des Weiteren wurden im Rahmen der Projektgruppe „Gewaltschutz in den LeWe“ weitere Arbeitsmaterialien entwickelt und erprobt (z.B. Bildkarten / Plakate zu den unterschiedlichen Arten von Gewalt usw.). Diese Materialien können die im Rahmen von angepassten Bildungsangeboten zur Information, Wissensvermittlung und Sensibilisierung für das Thema eingesetzt werden. Aufgrund der teils sehr heterogenen Behinderungsbilder und Fähigkeiten der Menschen mit Behinderung in unserer Einrichtung sind die jeweiligen Bildungsangebote entsprechend personenzentriert zu gestalten und in den Bereichen umzusetzen.

Werkstattrat, Frauenbeauftragte und Beirat der Nutzer:innen als starke Interessensvertretungen

Bereits seit 1983 gibt es in den Ledder Werkstätten eine Interessensvertretung der Beschäftigten. Mittlerweile besteht der Werkstattrat aus 15 Mitgliedern und ist ein starkes und festverankertes Gremium in unserer Einrichtung, das seine Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte lebt und sich auf unterschiedlichen Ebenen für die Belange der Werkstattbeschäftigten einsetzt. Dementsprechend sind auch Mitglieder des Werkstattrates an der Projektgruppe zum Gewaltschutz in den LeWe beteiligt und arbeiten an der (Weiter-)entwicklung des Schutzkonzeptes aktiv mit.

Zu den gewählten Werkstatratsmitgliedern kommt in den Ledder Werkstätten noch ein:e Teilnehmer:in aus dem Berufsbildungsbereich mit einem Gaststatus hinzu, damit auch bereits der BBB in die Selbstvertretungsstrukturen der Werkstatt eingebunden ist und die Teilnehmer:innen die Möglichkeit bekommen, sich an der Gremienarbeit zu beteiligen und Selbstvertretungskompetenzen zu erwerben. Diese Person wird im BBB in einem eigenen Wahlverfahren gewählt. Das Gremium Werkstattrat tagt regelmäßig (einmal alle zwei Wochen) und ist über verschiedene Kommunikationskanäle für die Beschäftigten erreichbar. Neben einer jährlichen Werkstattversammlung besuchen die Mitglieder die Betriebsstätten ihrer jeweiligen Zuständigkeitsbereiche regelmäßig und sprechen dort direkt mit ihren Kolleg:innen vor Ort über mögliche Anliegen oder Probleme, die auch mit Grenzverletzungen oder Gewalt im Werkstattalltag zu tun haben können. In jeder Betriebsstätte hängen Name und Foto des zuständigen Werkstatratsmitgliedes aus, so dass stets bekannt ist, an wen sich die Beschäftigten im Bedarfsfall wenden können. Mit Flyern macht der Werkstattrat zusätzlich auf sich und seine Arbeit aufmerksam. Die Geschäftsfeldleitung steht hinter dem Werkstattrat und stellt die notwendige Unterstützung für die Arbeit des Gremiums zur Verfügung. Dies umfasst zum einen die technische und räumliche Ausstattung (PC/Laptop, Diensthandys, Büro und Sitzungsräume) als auch die personelle Begleitung. So wird der Werkstattrat der Ledder Werkstätten nicht nur von einer – gesetzlich vorgeschriebenen – Vertrauensperson unterstützt, sondern auch von einer „Bildungsbeauftragten“, einer Mitarbeiterin, die Bildungsinhalte aufbereitet und Schulungen bzw. Seminare zu diversen Themen durchführt. Neben den internen Bildungsmaßnahmen, nimmt der Werkstattrat außerdem an externen Angeboten teil um sich zu aktuellen Themen fortzubilden.

Zusätzlich zu den gesetzlich geregelten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten verfügt der LeWe-Werkstattrat über ein mit der Geschäftsführung ausgehandeltes Mitwirkungsrecht bei der Einstellung von neuem Fachpersonal. Werkstattrat und Geschäftsführung haben die so genannten Kennenlernverfahren entwickelt – eine fachliche Methode der Partizipation, bei der Mitglieder des Werkstattrates eigenständig dienstliche Gespräche mit neuen Mitarbeiter:innen führen, um sich ein eigenes Bild von dem neuen Fachpersonal machen zu können. Ihre Eindrücke spiegeln sie der Geschäftsführung, die diese mit in ihre weiteren Personalent-

scheidungen einbezieht.³⁰ Mit Blick auf das Thema Gewaltschutz sind die Kennenlernverfahren in zweifacher Hinsicht bedeutsam: 1. Sie stärken die Selbstwahrnehmung und die Selbstwirksamkeit der Werkstatträte im Sinne des Empowerments und 2. Werkstatträte lernen neue Mitarbeiter:innen direkt in der Einarbeitungsphase kennen und können sich einen Eindruck von der Einstellung und Haltung des neuen Mitarbeiters bilden (Wie steht er oder sie zur Arbeit mit Menschen mit Behinderung?), was dazu beitragen kann, das Gewaltrisiko bei der Personaleinstellung zu verringern.

Seit 2017 sind neben dem Werkstattrat die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin im Amt und setzen sich in besonderer Weise für die Interessen von weiblichen Beschäftigten und für das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern ein. Neben der Fachkraft können sie die Funktion der ersten Ansprechpartnerin für Frauen übernehmen, die Gewalt oder Grenzverletzungen im Alltag erlebt haben. Damit sie für dieses Amt gut gerüstet sind, nehmen sowohl die Frauenbeauftragte als auch die Stellvertreterin gemeinsam mit ihrer Vertrauensperson an speziellen Schulungen teil (→ Grundkurs Weiterbildung Frauenbeauftragte von Bildung und Beratung Bethel). Beide sind darüber hinaus Mitglieder der mehrfach genannten Projektgruppe zum Gewaltschutz.

Der Beirat der Nutzer:innen besteht aus drei Personen, die in einer der Besonderen Wohnformen der Ledder Werkstätten leben. Er vertritt die Interessen von ca. 200 Nutzer:innen in Sachen Teilhabe und Gestaltung des gemeinsamen Wohnalltags. Die rechtliche Arbeitsgrundlage des Beirates bildet § 22 des Wohn- und Teilhabegesetzes, in dem die Inhalte der Mitwirkung und Mitbestimmung des Gremiums näher beschrieben sind (→ Grundsätze der Verpflegungsplanung, Freizeitgestaltung und Hausordnung). In seiner Arbeit wird der Beirat von einer fachlichen Assistenz unterstützt. Außerdem erhält er durch die Einrichtung die finanziellen Mittel, die er für seine Arbeit benötigt, wie etwa technische Hilfsmittel. Zudem nimmt der Beirat an spezifischen Schulungen teil, um die notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen für die Gremienarbeit zu entwickeln und auszubauen (→ Empowerment).

Darüber hinaus wurde in den Ledder Werkstätten vor Kurzem ein Beirat der Nutzer:innen des Betreuten Wohnens neu eingerichtet. Auch wenn es hierzu keine gesetzliche Verpflichtung gibt, soll der neu gegründete Beirat dabei helfen, die Teilhabemöglichkeiten der BeWo-Nutzer:innen unter Einbezug der Betroffenen, besser und gezielter zu gestalten. Der Beirat befindet sich aktuell noch in der Findungs- und Aufbauphase.

5.5 Verfahren bei Gewaltvorfällen

Wenn es zu Gewaltvorfällen kommt, sind einheitliche Regeln und Standards für die Intervention wichtig. Gewaltvorfälle und Übergriffe lassen sich zum einen danach unterscheiden, von wem die Gewalt ausgeht und zum zweiten danach, ob es sich um eine Vermutung oder einen direkt beobachteten Vorfall handelt. Hieraus ergeben sich verschiedene Vorkombinationen, die jeweils einer eigenen Handlungsanweisung bedürfen. Diese werden auf den nachfolgenden Seiten in Form von Ablaufdiagrammen dargestellt.

Vermutung bedeutet: Es besteht der Verdacht, dass ein Gewaltereignis stattgefunden hat. Man selbst hat den Übergriff aber nicht direkt beobachtet. Die Vermutung besteht zum Beispiel aufgrund von körperlichen Anzeichen oder Verhaltensveränderungen bei der betreffenden Person (siehe Kapitel 3.3). Oder die betreffende Person berichtet davon, dass ein Übergriff stattgefunden hat.

³⁰ Vgl. Ledder Werkstätten, 2019. Nähere Informationen zu dem Kennlern-Verfahren unter <https://docplayer.org/169544442-Auf-die-einstellung-kommt-es-an-ein-verfahren-zur-beteiligung-des-werkstattraetes-in-der-personalentwicklung.html>

Beobachtung bedeutet: Das Gewaltereignis wird direkt beobachtet, man ist also in der Situation dabei, in der der Übergriff passiert.

In beiden Fällen ist in jedem Fall der:die Vorgesetzte (zuständige BL /TL oder GBL) zeitnah über das Gewaltereignis zu informieren.

Im Zusammenhang mit dem Umgang mit Gewaltvorfällen ist eine offene und zugleich vertrauensvolle Kommunikationskultur in unserer Einrichtung zentral, damit potenzielle Fälle gemeldet werden, um sie dann entsprechend professionell weiter bearbeiten zu können. Wenn es zu Gewaltvorfällen in der Einrichtung kommt, gelten bestimmte allgemein Verhaltensrichtlinien für alle Mitarbeiter:innen und die Einrichtungsleitung in der akuten Situation und in der Fallbearbeitung und Nachsorge³¹:

- Ruhe bewahren! Der Grundsatz lautet: „Wer schnell handeln will, muss mit Bedacht vorgehen“
- Keine Alleingänge, Unterstützung holen
- Den Vorfall ernst nehmen und den Schutz des Betroffenen gewährleisten
- Dabei das Selbstbestimmungsrecht des Betroffenen berücksichtigen (nicht über dessen Kopf hinweg entscheiden)
- Bei vermuteten Übergriffen Meldung an den eigenen Vorgesetzten machen und Eindrücke schriftlich dokumentieren. Mit Vermutungen umsichtig vorgehen, gewissenhaft überprüfen und niemanden vorverurteilen (Fürsorgepflicht der Einrichtung). Überprüfung des Verdachts liegt bei der Einrichtungsleitung
- Schweigepflicht beachten (→ siehe Dienstanweisung zum Arbeitsvertrag)
- Bei beobachteten Übergriffen eingreifen und Opfer schützen. Auf die eigene Sicherheit achten. Opfer und Täter trennen. Meldung an den eigenen Vorgesetzten machen, das Geschehen schriftlich dokumentieren und ggf. weitere Beweise sichern. Bei Gefahr im Verzug Polizei und/oder Rettungskräfte alarmieren.
- In Fällen von massiven Übergriffen und strafrechtlich relevanter Gewalt erfolgt die Information der zuständigen Stellen durch die Einrichtungsleitung. Den Betroffenen hinsichtlich einer Strafanzeige beraten. Polizei einschalten.
- Regelung arbeitsrechtlicher Konsequenzen erfolgt durch die Einrichtungsleitung
- Unterstützung der Betroffenen bei der Inanspruchnahme von Nachsorgeangeboten durch die Einrichtungsleitung

Für die schriftliche Dokumentation von Gewaltereignissen ist das Formular „Bericht über ein besonderes Vorkommnis“ für das jeweilige Geschäftsfeld zu nutzen. Bei der Dokumentation (Beobachtung und Vermutung) sind Interpretationen zu vermeiden. Es geht darum, den Sachverhalt so neutral und genau wie möglich im Berichtsstil zu beschreiben (W-Fragen und Zeitangaben machen). Die Dokumentationen sind streng vertraulich und entsprechend des Datenschutzes zu behandeln, da es hier um hochsensible Informationen geht.

Wenn Schutzmaßnahmen ergriffen werden, wie etwa die Trennung der betroffenen und der beschuldigten Person gilt das Prinzip: Opferschutz geht vor Täterschutz. Das heißt, der/die Beschuldigte, nicht das Opfer, muss die Gruppe verlassen. Im Folgenden wird das Vorgehen für Mitarbeiter:innen bei Gewaltvorfällen für die verschiedenen Konstellationen von Gewaltvorfällen beschrieben.

³¹ Vgl. Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung, 2020, S. 31



Dabei ist außerdem zu beachten: Diese Vorgehensweisen / Meldeverfahren gelten für Mitarbeiter:innen! Wenn Beschäftigte oder Nutzer:innen einen Verdacht haben oder Gewalt beobachten, gilt die Regel: Sie können sich grundsätzlich an eine Person ihres Vertrauens aus der Mitarbeiterschaft oder an den Werkstattrat, die Frauenbeauftragte oder den Beirat der Nutzer:innen wenden (Niedrigschwelligkeit muss gegeben sein → siehe Ansprechpersonen für Beschäftigte und Nutzer:innen, Kapitel 5.2). Die angesprochenen Personen leiten die erforderlichen weiteren Schritte ein – als MA entlang der in Kapitel 5.5.1 bis 5.5.4 beschriebenen Abläufe der Meldeverfahren. Die Ablaufpläne werden als Einzeldokumente in den Geschäftsfeldern an geeigneten und den Mitarbeiter:innen bekannten und zugänglichen Stellen aufbewahrt / ausgehängt, damit diese im Bedarfsfall einen direkten Zugriff auf die Dokumente haben. Dabei gelten folgende Abkürzungen:

Bereichsleitung: BL

Abteilungsleitung: AL

Teamleitung: TL

Geschäftsbereichsleitung: GBL

Geschäftsfeldleitung: GFL

Geschäftsfeld Wohnen und Individuelle Dienste: WuID

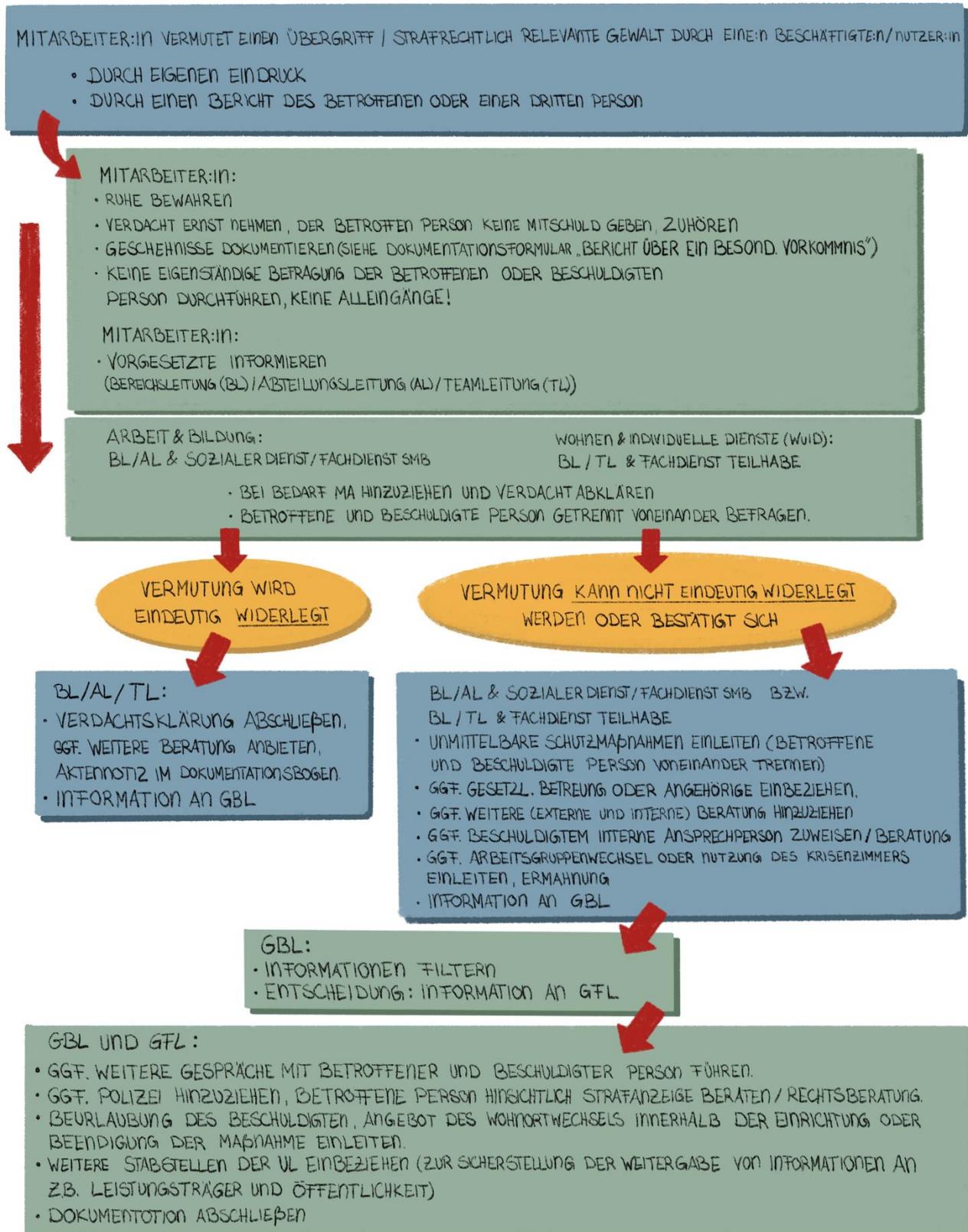
Geschäftsfeld Arbeit und Berufliche Bildung: AuB

5.5.1 Vermutung eines Übergriffs durch eine:n Beschäftigten o. Nutzer:in

VERMUTUNG EINES ÜBERGRIFFS

DURCH

EINE:N BESCHÄFTIGTE:N/NUTZER:IN



5.5.3 Vermutung eines Übergriffs durch ein:e Mitarbeiter:in

VERMUTUNG EINES ÜBERGRIFTS

DURCH

EINE:N MITARBEITER:IN

MITARBEITER:IN VERMUTET EINEN ÜBERGRIFF / STRAFRECHTLICH RELEVANTE GEWALT DURCH EINE:N MITARBEITER:IN.

- DURCH EIGENEN EINDRUCK
- DURCH EINEN BERICHT DES BETROFFENEN ODER EINER DRITTEN PERSON

MITARBEITER:IN:

- RUHE BEWAHREN
- VERDACHT ERNST NEHMEN, DER BETROFFENEN PERSON KEINE MITSCHULD GEBEN, ZUHÖREN
- GESCHEHNISSE DOKUMENTIEREN (SIEHE DOKUMENTATIONSFORMULAR „BERICHT ÜBER EIN BESOND. VORKOMNIS“)
- KEINE EIGENSTÄNDIGE BEFRAGUNG DER BETROFFENEN ODER BESCHULDIGTEN PERSON DURCHFÜHREN, KEINE ALLEINGÄNGE!

MITARBEITER:IN:

- VORGESETZTE INFORMIEREN (BEREICHSL EITUNG (BL) / ABTEILUNGSLEITUNG (AL) / TEAMLEITUNG (TL) UND GESCHÄFTSBEREICHSL EITUNG (GBL))

BL/AL/TL UND GBL:

- VERDACHT ABKLÄREN DURCH FAKTENSAMMLUNG.
- PERSON GETRENNT VONEINANDER BEFRAGEN.

VERMUTUNG WIRD
EINDEUTIG WIDERLEGT

BL/AL/TL:

- VERDACHTSKLÄRUNG ABSCHLIEßEN, GGF. WEITERE BERATUNG ANBIETEN, AKTENNOTIZ IM DOKUMENTATIONSBOGEN.
- INFORMATION AN GFL

VERMUTUNG KANN NICHT EINDEUTIG WIDERLEGT
WERDEN ODER BESTÄTIGT SICH

BL/AL/TL UND GBL:

- UNMITTELBARE SCHUTZMAßNAHMEN EINLEITEN (BETROFFENE UND BESCHULDIGTE PERSON VONEINANDER TRENNEN)
- GGF. GESETZL. BETREUUNG ODER ANGEHÖRIGE EINBEZIEHEN.
- GGF. SOZIALEN DIENST / FACHDIENST SM/B ODER FACHDIENST TEILHABE ZUR BEGLEITUNG DER NACHSORGE EINBEZIEHEN.
- GGF. WEITERE (EXTERNE UND INTERNE) BERATUNG HINZUZIEHEN
- INFORMATION AN GFL UND UL

GBL UND GFL/UL:

- GGF. WEITERE GESPRÄCHE MIT BETROFFENER UND BESCHULDIGTER PERSON FÜHREN.
- GGF. POLIZEI HINZUZIEHEN, BETROFFENE PERSON HINSICHTLICH STRAFANZEIGE BERÄTEN / RECHTSBERATUNG.
- KLÄRUNGSGESPRÄCH MIT BESCHULDIGTER PERSON FÜHREN.
- ARBEITSRECHTLICHE MAßNAHMEN IN BEZUG AUF BESCHULDIGTE PERSON EINLEITEN (GGF. ABMAHNUNG, FREISTELLUNG, KÜNDIGUNG DES:DER MA).
- WEITERE STABSTELLEN DER UL EINBEZIEHEN (ZUR SICHERSTELLUNG DER WEITERGABE VON INFORMATIONEN AN Z.B. LEISTUNGSTRÄGER UND ÖFFENTLICHKEIT)
- DOKUMENTATION ABSCHLIEßEN

5.5.4 Beobachtung eines Übergriffs durch eine: Mitarbeiter:in

BEOBACHTUNG EINES ÜBERGRIFFS

DURCH

EINE:N MITARBEITER:IN

MITARBEITER:IN BEOBACHTET EINEN ÜBERGRIFF / STRAFRECHTLICH RELEVANTE GEWALT DURCH EINE:N MITARBEITER:IN.

MITARBEITER:IN:

- RUHE BEWAHREN
- KOLLEGINNEN ZUR HILFE RUFEN
- RUHIG UND BESTIMMT OHNE SELBSTGEFÄHRDUNG EINGREIFEN, ÜBERGRIFF STOPPEN
- BETROFFENE UND BESCHÜDIGTE PERSON TRENNEN / FÜR SICHERHEIT SORGEN
- GGF. POLIZEI ALARMIEREN (BEI GEFÄHR IN VERZUG)
- GGF. BEWEISE SICHERN

MITARBEITER:IN:

- GESCHEHNISSE DOKUMENTIEREN (SIEHE DOKUMENTATIONSFORMULAR „BERICHT ÜBER EIN BESOND. VORKOMMIS“)
- VORGESETZTE INFORMIEREN (BEREICHSLEITUNG (BL)/ABTEILUNGSLEITUNG (AL)/TEAMLEITUNG (TL) UND GBL)

BL/AL/TL UND GBL:

- UNMITTELBARE SCHUTZMAßNAHMEN EINLEITEN (BETROFFENE UND BESCHÜDIGTE PERSON VONEINANDER TRENNEN)
- GGF. GESETZL. BETRUGS ODER ANGEHÖRIGE DER BETROFFENEN PERSON EINBEZIEHEN.
- GGF. SOZIALEN DIENST / FACHDIENST SMB ODER FACHDIENST TELHABE ZUR BEGLEITUNG DER NACHSORGE.
- GGF. WEITERE (EXTERNE) BERATUNG HINZUZIEHEN
- INFORMATION AN GFL

GBL UND GFL/UL:

- GGF. WEITERE GESPRÄCHE MIT BETROFFENER PERSON FÜHREN.
- GGF. POLIZEI HINZUZIEHEN, BETROFFENE PERSON HINSICHTLICH STRAFANZEIGE BERÄTEN / RECHTSBERATUNG.
- KLÄRUNGSGESPRÄCH MIT BESCHÜDIGTER PERSON FÜHREN.
- ARBEITSRECHTLICHE MAßNAHMEN IN BEZUG AUF BESCHÜDIGTE PERSON EINLEITEN (GGF. ABMÄHNUNG, FREISTELLUNG, KÜNDIGUNG DES/DER MA)
- WEITERE STABSTELLEN DER VL EINBEZIEHEN (ZUR SICHERSTELLUNG DER WEITERGABE VON INFORMATIONEN AN Z.B. LEISTUNGSTRÄGER UND ÖFFENTLICHKEIT)

© Ledder Werkstätten gGmbH, Illustratorin Sina Bulenda, 2023

Nachsorge und Rehabilitation

Von Gewalt betroffenen Personen ist im Nachgang Beratung anzubieten. Um Traumatisierungen zu vermeiden, gilt es, ihnen intern – durch den Sozialen Dienst oder ggf. auch durch eine andere Person ihres Vertrauens – Gesprächsmöglichkeiten anzubieten und sie bei der Inanspruchnahme externer Hilfsangebote zu unterstützen. Dies kann eine Beratung bei einer der untenstehenden Fachstellen sein (Kapitel 5.6) sowie die Inanspruchnahme von psychotherapeutischen Angeboten. Falls betroffene Personen nach einem Gewaltereignis Abstand zur Einrichtung benötigen, sollte es ihnen ermöglicht werden, dass sie sich eine Zeitlang aus dem belastenden Umfeld zurückziehen können.

Auch Beschäftigten bzw. Nutzer:innen, die übergriffig sind oder Grenzverletzungen begehen, sollten Gespräche angeboten und Beratungsangebote gemacht werden. Abhängig von der Einsichtsfähigkeit der Person, können weitere Maßnahmen ergriffen werden, die das Risiko von Rückfällen verringern (z.B. die Teilnahme an speziellen Schulungen).

Sollte sich herausstellen, dass ein Gewaltverdacht unbegründet war bzw. eine Person – egal ob Mitarbeiter:in oder Beschäftigte:r / Nutzer:in – zu Unrecht verdächtig wurde, ist es sehr wichtig, dass der oder die Betreffende wieder rehabilitiert wird. Dazu ist es notwendig, die Vermutung vollständig auszuräumen, indem alle Personen, die darüber Bescheid wissen, informiert werden, dass diese nicht bestätigt wurde. Mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen sind im Falle eines (Anfangs-)Verdachts entsprechend problematisch, falls dieser sich nicht erhärtet. Hier sollte sich die Leitung in jedem Fall rechtlichen Rat einholen.

Nach bearbeiteten Gewaltvorfällen sollte das Gewaltschutzkonzept im Hinblick auf seine Wirksamkeit innerhalb der Projektgruppe und auf Leitungsebene überprüft werden. Ggf. ist eine Anpassung der Inhalte vorzunehmen.³²

5.6 Externe Beratungsstellen

Die Beratungsstellen für Menschen mit Beeinträchtigung des DRK und der Lebenshilfe sind Ansprechpartner für sozialrechtliche Fragestellungen und Themen der allgemeinen Lebensplanung:

Deutsches Rotes Kreuz

Bürgerservice Tecklenburger Land gGmbH

Groner Allee 27

49477 Ibbenbüren

<https://www.drk-kv-tecklenburg.de/leichte-sprache/angebote/angebote-fuer-menschen-mit-beeintraechtigungen/beratungsstelle-fuer-menschen-mit-beeintraechtigungen.html>

Lebenshilfe im Kreis Steinfurt e.V. – Beratungsstelle

Friedrich-Ebert-Str. 3

48268 Greven

Telefon: 025 71/5 88 48-0

<https://www.lebenshilfeimkreissteinfurt.de/>

³² Vgl. Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung, 2020, S. 32 ff.

Folgende externe Beratungsstellen bzw. Beratungsangebote zum Thema Gewalt gibt es darüber hinaus in unserer Region:

Arbeitsstelle Prävention Ev. Kirchenkreise Münster und Tecklenburg

An der Apostelkirche 1-3

48143 Münster

<https://kirchenkreis-tecklenburg.de/service/ansprechpersonen-zu-sexualisierter-gewalt/>

Frauenberatungsstelle Diakonie WesT e.V.:

Münstermauer 3

48431 Rheine

Telefon: 05971/80073-70

<https://www.dw-te.de/wordpress/unsere-angebote/frauenberatungsstelle/>

Krisen- und Gewaltberatung der Caritas für Männer:

Klosterstraße 19

49477 Ibbenbüren

Telefon: 05451 5002-0

<https://www.caritas-ibbenbueren.de/beratungsdienste/krisen-und-gewaltberatung/krisen-und-gewaltberatung>

Frauenhaus Rheine, Diakonisches Werk Ev. Kirchenkreis Tecklenburg e.V.

Oststraße 39

49477 Ibbenbüren

Telefon: 05451/9686-0

<https://www.skf-ibbenbueren.de/frauenwohnhaus>

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (→ Beratung für Mitarbeiter:innen)

BGW Bezirksstelle Delmenhorst

Fischstraße 31

27749 Delmenhorst

Telefon: 04221913-4241

<https://www.bgw-online.de/service/search/bgw-online-de/29194?query=49545>

Opferschutz der Polizei Rheine:

Polizei Steinfurt Polizeiwache Rheine Opferschutz

Hansaallee 10

48429 Rheine

Telefon: 05971/938-5917 oder 05971 / 938-5914

Darüber hinaus gibt es verschiedene telefonische und/oder digitale Informationsportale und Beratungsangebote zum Thema Gewalt, die teilweise speziell auf Menschen mit Behinderung ausgerichtet sind.

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen (bundesweites Beratungsangebot für Frauen, die von Gewalt betroffen sind, kostenlos und anonym)

Telefon: 08000/116 016 oder per Online-Beratung

<https://www.hilfetelefon.de/>

Hilfetelefon Gewalt an Männern (bundesweites Beratungsangebot für Männer, die von Gewalt betroffen sind, kostenlos und anonym)

Telefon: 0800/1239900 oder per Online-Beratung

<https://www.maennerhilfetelefon.de/>

Suse – sicher und selbstbestimmt (Online Informations- und Beratungsangebot des Bundesverbandes Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bff) für Frauen mit Behinderung)

<https://www.suse-hilft.de/de/>

Wege aus der Gewalt (Online Informations- und Beratungsangebot des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes zum Thema Gewalt für Menschen mit Behinderung)

<https://www.wege-aus-der-gewalt.de/was-ist-gewalt>

Quellen- und Literaturverzeichnis

- Alterszentrum St. Martin Sursee (2017). *Leitlinie Nähe – Distanz*.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012). *Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland. Kurzfassung*. Bielefeld, Frankfurt, Berlin, Köln.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013). *Lebenssituation und Belastung von Männern mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland – Haushaltsbefragung. Abschlussbericht*. Bielefeld, Berlin, München.
- Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. (2017). *Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern. Eine Praxishilfe der Bundesvereinigung Lebenshilfe*. Berlin.
- Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH (BWB) (2020). *Unsere Strategien und Methoden zum Schutz vor Gewalt. Gewaltfreie BWB*. Berlin.
- Diakonie Deutschland (2022). *Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte vor sexualisierter Gewalt (2. aktualisierte und erweiterte Version)*. Berlin.
- Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. Berlin (2015). *LAG WfbM Handlungsempfehlung zur Gewaltprävention*. Berlin.
- Ledder Werkstätten (2019). „Auf die Einstellung kommt es an“ – Ein Verfahren zur Beteiligung des Werkstatrates in der Personalentwicklung. Tecklenburg-Ledde.
- Ledder Werkstätten (2021). *Geschäftsbericht 2020. Mit Corona leben lernen – Anspruch auf Teilhabe, Zusammenarbeit und Gesundheitsschutz*. Tecklenburg-Ledde.
- LWL-Sozialdezernat (2021). *Eckpunktepapier zum Gewaltschutz bei Leistungen der sozialen Teilhabe und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben*.
- Niehaus, J. (2021). Der nie abgeschlossene Wandel zum Besseren. Gewaltprävention in Werkstätten. *Werkstatt:Dialog*, 4, S. 24-26.
- PART-Training GmbH (2017). *PART. Professional Assault Response Training. Professionell handeln in Gewaltsituationen*.
- Neuntes Buch Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 6. Juni 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 146) geändert worden ist.
- Wobke-Stascheit, E. (2021). Alles nur Ausnahmefälle? Sensibel werden für Gewalt in Werkstätten und Wohnheimen. *Werkstatt:Dialog*, 3, S. 34-35.
- www.ag-paedagogische-systeme.de Letzter Aufruf am 14.03.2022
- www.empowerment.de (2022). *Empowerment.de Potenziale nutzen*. Letzter Aufruf am 14.03.2022 unter <https://www.empowerment.de/grundlagen/#:~:text=Der%20Begriff%20%E2%80%9EEmpowerment%E2%80%9C%20bedeutet%20Selbstbef%C3%A4higung,von%20Eigenmacht%2C%20Autonomie%20und%20Selbstverf%C3%BCgung>
- www.frauen-gegen-gewalt.de (o.J.). Gewalt gegen Frauen. Merkmale und Tatsachen. Letzter Aufruf am 12.03.2023 unter <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/infothek/gewalt-gegen-frauen/gewalt-gegen-frauen-merkmale-und-tatsachen.html>
- www.ikud.de (o. J.) Raumorientierung nach Edward T. Hall. Letzter Aufruf am 12.03.2023 unter www.ikud.de/glossar/raumorientierung-kulturdimension-nach-edward-t-hall.html
- www.ledgerwerkstaetten.de (o.J.). Unsere Philosophie als Basis für unser Handeln. Letzter Aufruf am 12.03.2023 unter <https://www.ledgerwerkstaetten.de/ueber-unsere-einrichtung/philosophie/>

www.orghandbuch.de (2022). *Risikoanalyse*. Letzter Aufruf am 17.07.2023 unter https://www.orghandbuch.de/OHB/DE/OrganisationshandbuchNEU/4_MethodenUndTechniken/Methoden_A_bis_Z/Risikoanalyse/risikoanalyse_inhalt.html