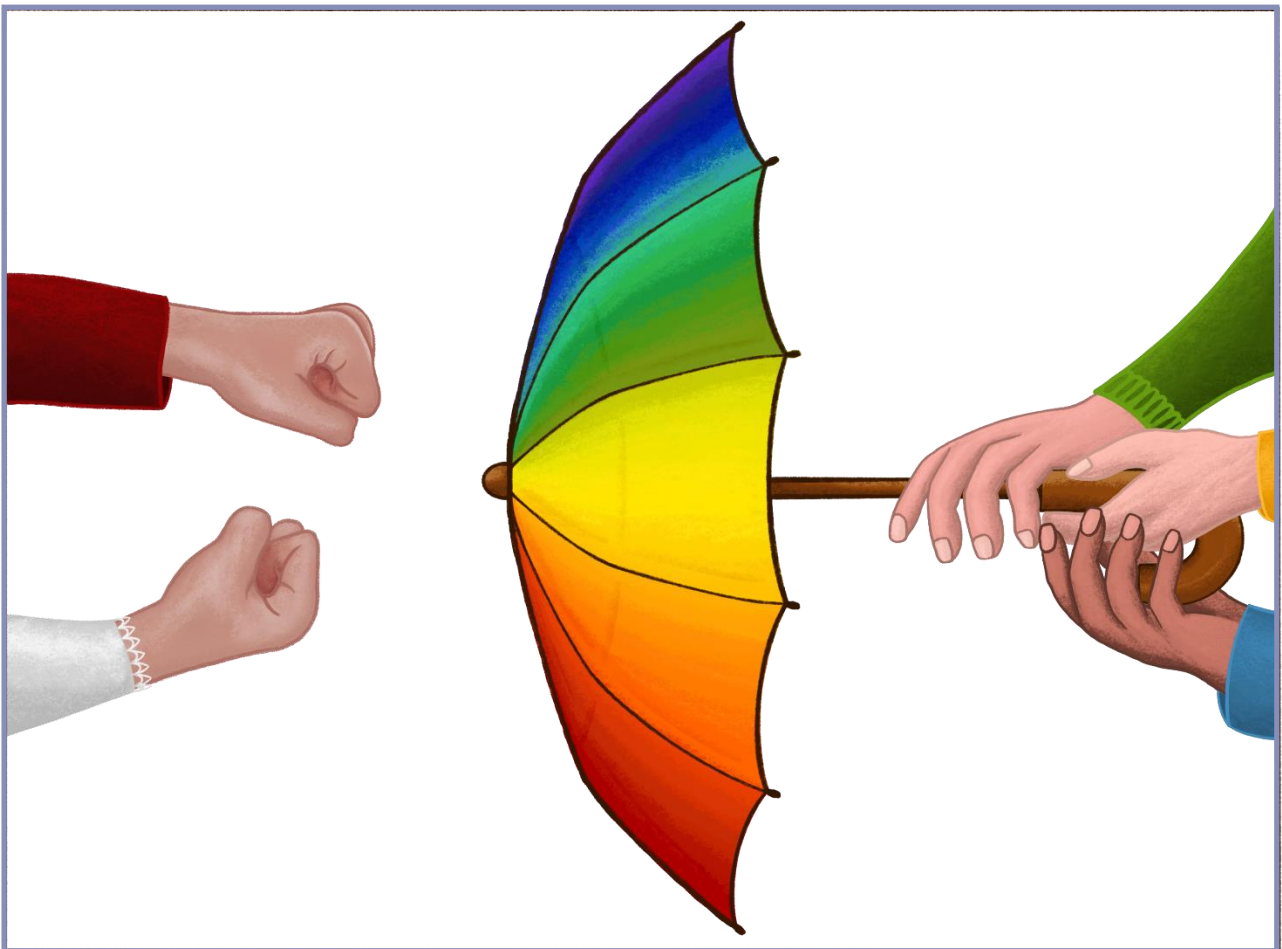


Gewalt-Schutzkonzept

Wir sind Ledder Werkstätten -
unser Schutzschirm gegen Gewalt



Revisionsstand 1.1

Datum: November 2024

© **Ledder Werkstätten gGmbH**

Anschrift:

Ledder Werkstätten gGmbH

Ledder Dorfstraße 65

49545 Tecklenburg

info@ledderwerkstaetten.de

www.ledderwerkstaetten.de

Geschäftsführer: Wilfried Koopmann

Dieses Konzept wurde für den Werkstattbereich und den Berufsbildungsbereich von der Projekt-Gruppe „Gewalt-Schutz“ erarbeitet. Mitglieder der Projekt-Gruppe: Mareike Aßmus, Nele Bischoff, Sina Bulenda, Dr. Rebecca Dölling-Künnen, Susanne Hielscher, Bianka Holtmann, Frank Keller, Jana Rekers, Rolla Saleh, Reiner Schöpfer, Uwe Schreck, Uwe Spellmeyer, Ilka Steinigeweg, Jörn Unnewehr, Hannah Wenzel, Bernhard Zarske.

Es wurde für die Gesamtorganisation der Ledder Werkstätten gGmbH überarbeitet und angepasst von: Jana Bastert, Dr. Rebecca Dölling-Künnen, Andreas Laumann-Rojer, Christian Maas, Carsten Miete, Raphael Nigbur, Melanie Pichl, Heinrich Robertus, Ilka Steinigeweg.

Erklärung zu den Symbolen: In unserem Konzept sind an verschiedenen Stellen Illustrationen und Symbole eingebaut. Diese sollen den Text veranschaulichen und eine Orientierung beim Lesen geben. Die Symbole haben folgende Bedeutung:



Achtung! Hier gibt es eine wichtige Information.



Hier werden Beispiele genannt.



Definition. Hier wird ein Begriff erklärt.



Hier gibt es Arbeitsmaterialien zum Gewaltschutz.

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	9
3.1 Arten von Gewalt	9
3.2 Stufen von Gewalt	13
3.2.1 Grenzverletzungen	14
3.2.2 Übergriffe	14
3.2.3 Strafrechtlich relevante Gewalt	15
3.3 Wer kann an Gewalt beteiligt sein?	15
4 Risikoanalyse	17
5 Gewaltschutzmaßnahmen – Prävention	21
5.1 Personalmanagement	21
5.1.1 Personaleinstellung	21
5.1.2 Dienstanweisung und Selbstverpflichtungserklärung	22
5.2 Kommunikation, Reflexion und Zuständigkeiten	24
5.2.1 Professioneller Umgang mit Nähe, Distanz und Abhängigkeiten	24
5.2.2 Intimsphäre und (Scham-)Grenzen in der Pflege respektieren	27
5.2.3 Reflexionskultur	28
5.2.4 Ansprechpersonen und Zuständigkeiten – Mitarbeiter:innen	30
5.2.5 Ansprechpersonen und Zuständigkeiten – Beschäftigte und Nutzer:innen	31
5.2.6 Beschwerdemanagement	34
5.3 Aus- und Weiterbildung für Personal	34
5.4 Empowerment von Menschen mit Behinderung	36
5.4.1 Selbstbefähigung durch Bildung und Beteiligung	36
5.4.2 „Nichts über uns ohne uns“ – Beteiligung durch Vertretungsgremien	38
6 Verfahren bei Gewaltvorfällen – Intervention	40
6.1 Vermutung eines Übergriffs durch eine:n Beschäftigten o. Nutzer:in	43
6.2 Beobachtung eines Übergriffs durch eine:n Beschäftigten o. Nutzer:in	44
6.3 Vermutung eines Übergriffs durch ein:e Mitarbeiter:in	45
6.4 Beobachtung eines Übergriffs durch ein:e Mitarbeiter:in	46
6.5 Nachsorge und Rehabilitation	47
6.6 Externe Beratungsangebote	47
6.6.1 Allgemeine Beratungsangebote für Menschen mit Behinderung	47
6.6.2 Beratungsangebote zum Thema Gewalt	48
6.6.3 Beratungsangebote zum Thema Gewalt für Menschen mit Behinderung	50
Quellen- und Literaturverzeichnis	51

Die Ledder Werkstätten gGmbH

Als Einrichtung der Eingliederungshilfe hat die Ledder Werkstätten gGmbH den Auftrag, Menschen mit Behinderung¹ die gesellschaftliche Teilhabe in allen wesentlichen Lebensbereichen zu ermöglichen und individuell zu fördern.

Dabei steht der Mensch im Sinne der Personenzentrierung mit seinen Ressourcen, Fähigkeiten, Wünschen und Bedarfen im Fokus. Denn jede:r² Einzelne ist wichtig und hat ein Recht darauf, angenommen zu werden, so wie er:sie ist.

Als diakonischer Träger stehen unsere Angebote allen Erwachsenen mit Behinderung, deren Angehörigen und gesetzlichen Vertreter:innen offen, unabhängig von Nationalität, Herkunft oder Religion. In der täglichen Arbeit bilden die folgenden Leitsätze die Basis unseres professionellen Handelns:

- Hilfe für jeden, der uns braucht
- Hilfe zur Selbsthilfe
- Soziale Sicherheit
- Gleichstellung als Auftrag

1968 wurden die Ledder Werkstätten in der Gemeinde Ledde im Tecklenburger Land als „Beschützende Werkstatt“ gegründet, in der zunächst sieben Beschäftigte mit einer geistigen Behinderung ihre Arbeit aufnahmen. Mitte der 1970er Jahre erweiterten die Ledder Werkstätten ihr Angebot mit der Eröffnung der ersten Wohnanlage in Westerkappeln für 23 Nutzer:innen. In den 1980er Jahren erfolgte der Ausbau des Leistungsangebotes im Bereich der Werkstatt. Die Angebotsdifferenzierung im Lebensbereich Wohnen erfolgte in den 1990er Jahren mit der Gründung des Ambulant Betreuten Wohnens (heute BeWo). Anfang der 2000er Jahre standen die Themen Gesundheit und Freizeit im Fokus. Der Bereich der Beruflichen Bildung erfuhr 2011 eine fachliche Weiterentwicklung. Seit 2013 ist die Reha GmbH für Sozialpsychiatrie Lengerich eine Tochtergesellschaft der Ledder Werkstätten gGmbH.

Seit 1980 firmieren die Ledder Werkstätten als gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung (gGmbH). Gesellschafter sind die Diakonie West e.V. und der Evangelische Kirchenkreis Tecklenburg. Die Unternehmensleitung der Ledder Werkstätten besteht aus der Geschäftsführung und zwei Geschäftsfeldleitungen (GFL) für die Geschäftsfelder Arbeit und Berufliche Bildung (AuBB) und Wohnen und Individuelle Dienste (WuD).

Als kirchlicher Träger bildet der Bundes-Angestellten-Tarif in kirchlicher Fassung (BAT-KF) die tarifrechtliche Grundlage für die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und die Eingruppierung unserer Mitarbeiter:innen. Die Ledder Werkstätten sind Mitglied des Diakonischen Werks Rheinland Westfalen Lippe (RWL).

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

² In unserer Unternehmenskommunikation orientieren wir uns am Leitfaden für geschlechtergerechte und barrierearme Unternehmenskommunikation in den Ledder Werkstätten und verwenden in unseren Konzepten entsprechend die Doppelpunkt-Schreibweise oder – wenn möglich – geschlechterneutrale Formulierungen, um alle Geschlechter in die Kommunikation einzubeziehen und gleichzeitig die Lesbarkeit der Texte so wenig wie möglich zu beeinträchtigen.

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.³ 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.⁴ Bestätigt werden diese Ergebnisse auch durch zwei aktuelle Studien aus dem Jahr 2024, von denen sich eine speziell auf den Werkstattbereich und die andere auf den Bereich Wohnen (Besondere Wohnform und BeWo) bezieht.⁵



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

Aber 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)

³ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012)

⁴ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013)

⁵ Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024a; 2024b)

1.2 Was ist ein Gewaltschutzkonzept und wer hat es entwickelt?

Die Ergebnisse der Studien machen deutlich, dass der Gewaltschutz für Menschen mit Behinderung weiter verbessert werden muss. Nur so lässt sich das Risiko für diesen Personenkreis verringern, Gewalt zu erleben. Die Ledder Werkstätten haben unter anderem einen Schutzauftrag und eine Fürsorgepflicht gegenüber 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 vorausschauend möglichst zu vermeiden. Als Einrichtung der Eingliederungshilfe sind die Ledder Werkstätten laut Gesetz dazu verpflichtet, ein Gewaltschutzkonzept zu entwickeln, Präventionsmaßnahmen umzusetzen und die Mitarbeiter:innen regelmäßig zu schulen.⁶



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 Formen von Gewalt es gibt, kann man sie erkennen und etwas dagegen tun.

Außerdem ist ein Gewaltschutzkonzept ein Maßnahmenpaket, das sich aus verschiedenen Bausteinen zusammensetzt. Es beinhaltet Maßnahmen in den Bereichen Personal, Bildung und Kommunikation, die dabei helfen sollen, die Risiken für die Entstehung von Gewalt zu verringern (→ Prävention). Außerdem enthält es einheitliche Regelungen und Verfahrenspläne für den Umgang mit Gewaltereignissen (→ Intervention). Hier wird also erklärt, was zu tun ist und wie man richtig handelt, wenn Gewalt passiert. Mit Hilfe des Konzeptes sollen die genannten Maßnahmen wirksam in der Einrichtung umgesetzt 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 auf den Schutz der Menschen mit Behinderung ausgerichtet ist. 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 haben wir 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“.⁷

⁶ Folgende Gesetze sind beim Thema Gewaltschutz für die Ledder Werkstätten gGmbH relevant: § 37a Sozialgesetzbuch IX, § 8 des Wohn- und Teilhabegesetzes NRW und im Rahmen sexualisierter Gewalt zusätzlich das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSSG).

⁷ 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

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

Bei der Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes in der alltäglichen Praxis wirken die Mitglieder der Projekt-Gruppen als Multiplikator:innen mit. Das sind Personen, die viel Wissen und Informationen zu einem Thema haben und dieses Wissen an andere weitergeben und in der Einrichtung verbreiten können. Das ist wichtig, damit das Konzept in der Praxis gelebt wird. Die Konzeptentwicklung ist außerdem ein Prozess. Auch wenn das Konzept verschriftlicht wurde, kann es geändert, angepasst und weiterentwickelt werden. So können neue Ideen aufgegriffen oder Dinge verändert werden, wenn sich zum Beispiel mit der Zeit herausstellt, dass eine Maßnahme nicht gut funktioniert oder sich gesetzliche Rahmenbedingungen verändern. Und dass dies notwendig ist, zeigen gerade die aktuellen Studien zu Gewalt in der Eingliederungshilfe. Denn auch wenn die Einrichtungen mittlerweile verpflichtet sind, Konzepte zu entwickeln und umzusetzen, gibt es weiterhin Lücken beim Gewaltschutz und noch viel Verbesserungspotenzial. Gewaltschutz ist somit ein stetiger Organisationsentwicklungsprozess.

Unser Gewaltschutzkonzept wird deshalb regelmäßig (zu Beginn jährlich, später alle zwei Jahre) geprüft und fortgeschrieben. Zuständig für die Fortschreibung des Konzeptes in den Ledder Werkstätten ist der:die Referent:in für Organisationsentwicklung. Verantwortlich für die Umsetzung der Konzeptinhalte in den Geschäftsfeldern Arbeit und Berufliche Bildung (AuBB) und Wohnen und Individuelle Dienste (WuID) sind die beiden Geschäftsfeldleitungen gemeinsam mit ihren Geschäftsbereichsleitungen und dem:r Referent:in für Organisationsentwicklung.

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 folgende 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 ent-

der Rahmenvereinbarung des MAGS zur Erstellung von Gewaltschutzkonzepten in nordrheinwestfälischen WfbM (vgl. ebd., S. 9 f.), die in den LeWe von Werkstatttatrat und Geschäftsführung unterzeichnet wurde.

sprechend 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 Thema regelmäßig zu schulen.

Führungskultur: Die Führungskräfte der Ledder Werkstätten haben eine 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 keine Art der Gewaltausübung und gehen jeder Form von Gewalt konsequent nach, ohne die 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 zu verhindern (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 kommen 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 Grundlagen unseres Gewaltschutzkonzeptes.

3 Was ist Gewalt? Gemeinsames Begriffsverständnis

3.1 Arten von Gewalt

Damit man aktiv 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“

(LAG WfbM Berlin, 2015, S. 5).

Die folgenden Arten von Gewalt⁸ können grundlegend unterschieden werden:

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

Strukturelle Gewalt liegt in den Strukturen der Gesellschaft oder der Organisation begründet und nicht unmittelbar in der Person. Bestehende Strukturen, wie z.B. Regeln oder Normen

⁸ LWL-Sozialdezernat, 2021, S. 1 f.; vgl. z.B. auch www.frauen-gegen-gewalt.de

führen dazu, dass die Freiheit und Selbstbestimmung einer Person (unangemessen) eingeschränkt werden.⁹ Dies ist vor allem der Fall, wenn diese Regeln für die betreffenden Personen nicht nachvollziehbar oder (scheinbar) willkürlich sind. Beispiele für strukturelle Gewalt sind 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:

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.

Laut § 2 Absatz 1 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) handelt es sich um sexualisierte Gewalt, „wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sie kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tötlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn der Täter oder die Täterin für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweils geltenden Fassung gegeben.“

⁹ 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

SEXUALISIERTE 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

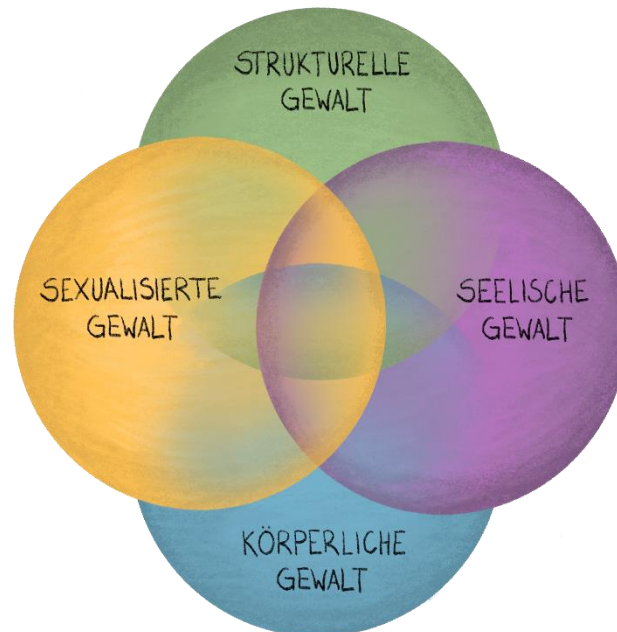
KÖRPERLICHE GEWALT

➡ 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



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



© Ledder Werkstätten gGmbH, Illustratorin Sina Bulenda, 2023

Digitale Gewalt: Gewalt gibt es aber nicht nur in der realen Welt, also zum Beispiel in der Schule, auf der Arbeit in der Wohneinrichtung oder in der Öffentlichkeit. Eine weitere Form von Gewalt, die in der heutigen Zeit immer häufiger stattfindet, ist die digitale Gewalt. Dabei handelt es sich um Gewalt, die im Internet oder über das Handy stattfindet, also zum Beispiel in sozialen Netzwerken wie Facebook, Instagram und TikTok. Digitale Gewalt kann sich auf verschiedene Art und Weise zeigen, vor allem als seelische oder sexualisierte Gewalt. Hier einige Beispiele:

- Ausgrenzung von jemandem aus einer Chat-Gruppe
- Beleidigungen und Beschimpfungen durch verletzendes Kommentare
- Bloßstellen durch peinliche Videos oder Bilder
- Nötigung oder Erpressung durch Androhungen
- Diskriminierung durch abwertende Kommentare und Hassreden
- Sexuelle Belästigung durch Versenden pornographischer Bilder
- Betrug

Gewalt in der realen Welt und digitale Gewalt vermischen sich oft. Beispielsweise wird das Mobbing am Arbeitsplatz nach Feierabend in sozialen Netzwerken fortgesetzt. Hier wird auch häufig von „Cyber-Mobbing“ gesprochen. Digitale Gewalt ist mittlerweile ein großes Problem, von dem immer mehr Menschen betroffen sind. Das Besondere an digitaler Gewalt ist, dass sie häufig anonym stattfindet, eine große Öffentlichkeit erreicht und sich schnell verbreitet.¹⁰

¹⁰ Vgl. Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben

Auch immer mehr Menschen mit Behinderung sind mittlerweile in den sozialen Medien unterwegs, wodurch das Risiko für sie steigt, Opfer von digitaler Gewalt zu werden, oder selbst digitale Gewalt auszuüben.

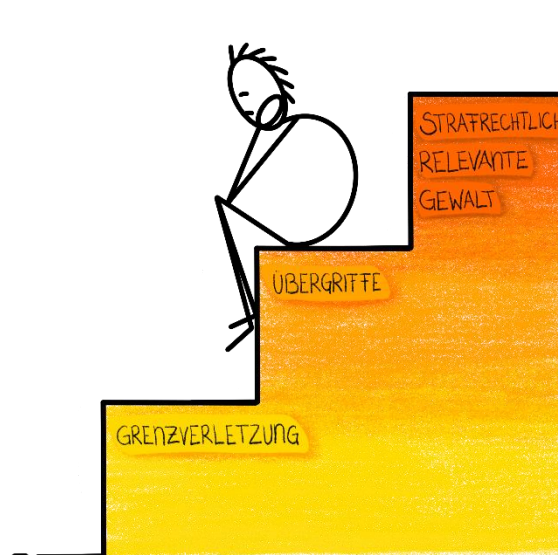


Wir haben **Arbeitsmaterialien** gesammelt und entwickelt, die **intern** genutzt werden können, um Gewalt und Gewaltschutz adressatengerecht mit Beschäftigten und Nutzer:innen zu thematisieren. Die Materialien sind in unserem internen digitalen Kommunikationsportal in der Rubrik „Arbeitsmaterialien zum Gewaltschutz“ hinterlegt und können dort heruntergeladen werden. Passende Materialien zu den Grundlagen und Arten von Gewalt sind:

- Arbeitsmaterial: „Was ist Gewalt?“ (Bildkarten zu Gewalt, Plakat: Arten von Gewalt)
- Arbeitsmaterial: „Nein zu Gewalt“
- Arbeitsmaterial: „Cyber-Mobbing leichte Hilfe App“

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. Grundsätzlich 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. Zur besseren Orientierung kann man folgende Stufen von Gewalt¹¹ unterscheiden:

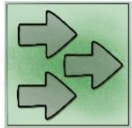


© Ledder Werkstätten gGmbH, Illustratorin Sina Bulenda, 2023

¹¹ Vgl. im Folgenden Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH, 2020, S. 10 ff.; vgl. Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V., 2017, S. 14 ff.

3.2.1 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 im Nachhinein dafür.



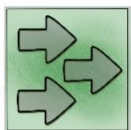
Beispiele für Grenzverletzungen sind:

- 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)
- Distanzlose Blicke oder Bemerkungen (z.B. jemanden mit Kosenamen ansprechen)

3.2.2 Übergriffe

Übergriffe geschehen nicht zufällig. Die übergriffige Person missachtet **absichtlich, häufig oder regelmäßig** bestimmte Verhaltensregeln. Dabei nutzt sie ihre Machtposition gegenüber der anderen Person 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:

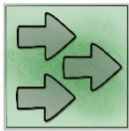


- Verweigern von Essen und Trinken
- Verweigern von Bargeld oder Zigaretten
- Verbote als Bestrafung (z.B. Verbot der Teilnahme an Veranstaltungen)
- Zwang ausüben (z.B. jemanden zwingen, ein bestimmtes Essen zu essen)
- Entwürdigendes Verhalten (z.B. jemanden absichtlich zu lange auf der Toilette sitzen 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 Ansprache reagieren)
- Jemanden vor anderen bloßstellen (z.B. sich lustig machen, wenn sich jemand einge-nässt 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)

3.2.3 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)¹²
- 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)
- Verbreitung pornografischer Bilder oder Nacktfotos ohne das Einverständnis des anderen (z.B. über soziale Medien)



- Arbeitsmaterial: „Verhaltensampel“¹³
- Arbeitsmaterial: Arbeitsblatt „Ist das sexualisierte Gewalt?“

3.3 Wer kann an Gewalt beteiligt sein?

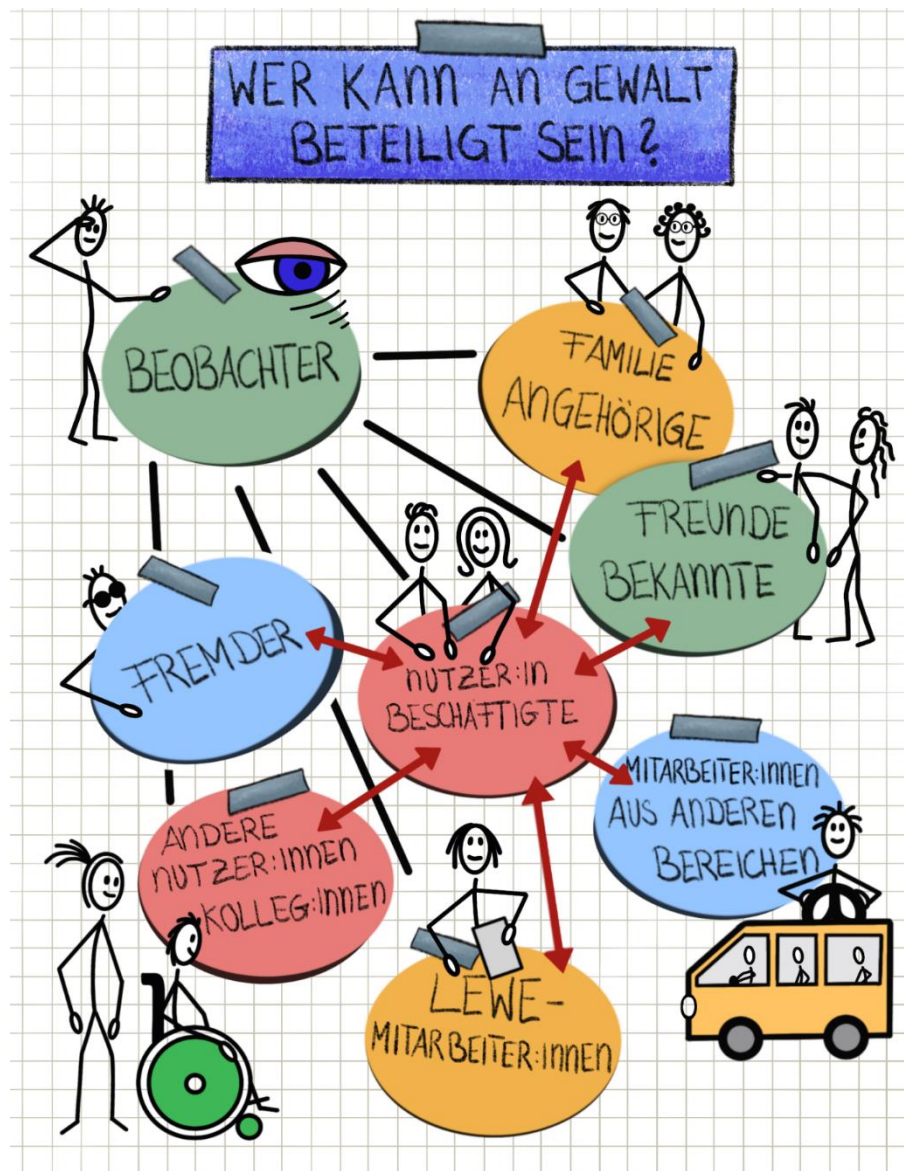
Hier wird die Perspektive der Beschäftigten/Nutzer:innen eingenommen, wohl wissend, dass sich Gewalt auch gegen Mitarbeiter:innen richten kann. Da in diesem Konzept der Schutz der vulnerablen Personengruppe der Menschen mit Behinderung gemäß unserem fachlichen Auftrag im Vordergrund steht, stehen sie im Mittelpunkt der Betrachtung. Gleichzeitig werden durch die Doppelpfeile in der nachfolgenden Abbildung auch weitere Personen und Gewaltkonstellationen einbezogen.

¹² 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 und der zugehörigen Verfahrensanweisung geregelt.

¹³ Die Verhaltensampel dient dazu, innerhalb der Gruppe gemeinsam Verhaltensweisen festzulegen, die in Ordnung, kritisch oder falsch sind und daraus Regeln für ein gewaltfreies und friedliches Miteinander abzuleiten (vgl. Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung, 2020, S. 41 ff.).



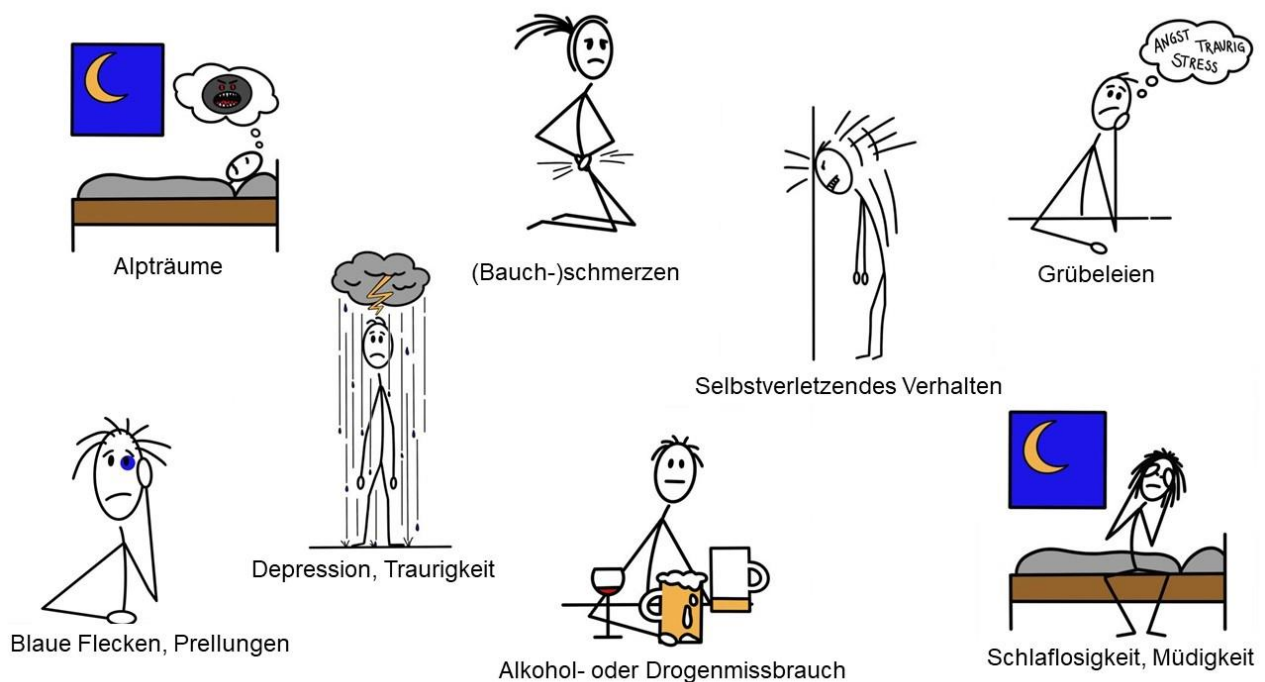
- LeWe-Mitarbeiter:innen (z.B. ein:e Werkstattmitarbeiter:in verweigert einem Beschäftigten als Bestrafung das Mittagessen)
- Mitarbeiter:innen aus anderen Bereichen (z.B. ein:e Busfahrer:in, Therapeut:in, Übungsleiter:in macht anzügliche Bemerkungen)
- Angehörige (z.B. eine Mutter sperrt ihre Tochter 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. eine fremde Frau zerstört das Handy eines Beschäftigten während sie an der Bushaltestelle warten)



© Ledder Werkstätten gGmbH, Illustratorin Sina Bulenda, 2024

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 ist¹⁴. Für die folgenden Anzeichen müssen Mitarbeiter:innen deshalb besonders sensibel sein:

- äußerliche Anzeichen
- (körperliche) Beschwerden
- Veränderungen im Verhalten
- Veränderungen der Persönlichkeit



© Ledder Werkstätten gGmbH, Illustratorin Sina Bulenda, 2023

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 bewertet¹⁵. Danach werden mögliche Maßnahmen abgeleitet, um die bestehenden Risiken zu verringern.

In den Ledder Werkstätten wurde eine partizipative Risikoanalyse in Anlehnung an die Vorlage zur Differenzierung der Risikobereiche der LAG WfbM Berlin zunächst für das Geschäftsfeld AuBB durchgeführt und anschließend für die weiteren Geschäftsbereiche der Gesamtorgani-

¹⁴ Vgl. Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V., 2017, S. 13.

¹⁵ „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).

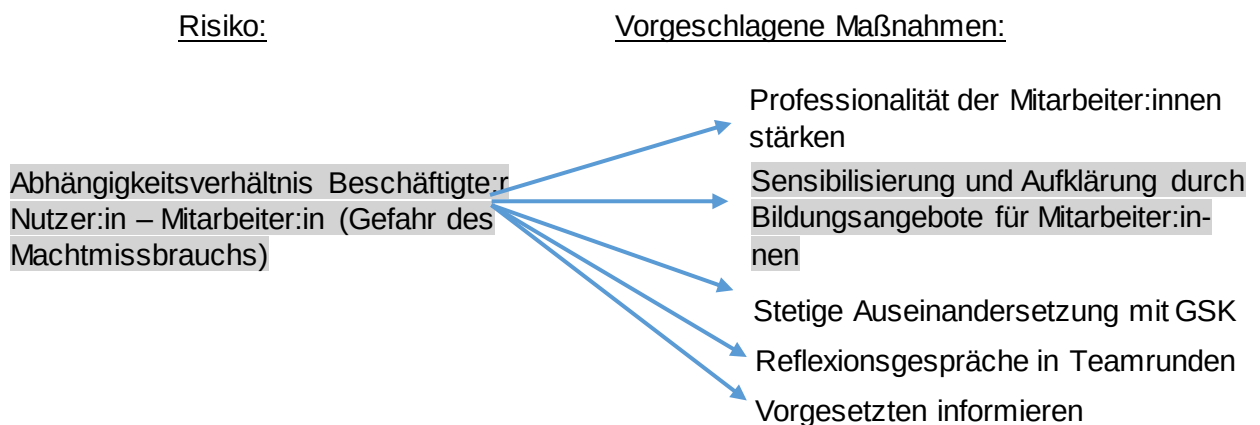
sation ergänzt und zusammengeführt (BeWo, Besondere Wohnform, Individuelle Dienste, Verwaltung). In der Vorlage werden zehn Risikobereiche innerhalb der Einrichtung benannt, für die die Risikoanalyse erstellt wird:

1. Räumliche Situation
2. Personengruppen und behinderungsbezogene Aspekte
3. Situationen und Zeiten
4. Sprache und Umgang
5. Beziehungen
6. Mit- und Selbstbestimmung
7. Beschwerdemanagement
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

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 wurden die Maßnahmen zu Oberkategorien zusammengefasst, die die Bestandteile eines Gewaltschutzkonzeptes¹⁶ widerspiegeln. So zeigt sich 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 können.

Oberkategorie (Bestandteil des Schutzkonzeptes)	Maßnahme	Risiken
Aus- und Weiterbildung Personal	Sensibilisierung und Aufklärung durch Bildungsangebote für Mitarbeiter:innen	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 Ergebnis wurden folgende Risiken mittels der Analyse innerhalb der Organisation identifiziert:

Räumliche Situation: von außen schlecht oder nicht einsehbare oder abschließbare Bereiche (Pflegebäder/Toiletten, Kellerräume, Einzelbüros), unübersichtliche, verwinkelte oder dunkle Bereiche innen und außen (Orientierungslosigkeit), Gemeinschaftsräume (z.B. Umkleidekabinen, Teeküche), Zugangsmöglichkeiten zu Räumlichkeiten (Schutz der Privatsphäre), Bus / Taxi, weitläufige Areale und große Gruppenräume, Doppelzimmerbelegung bei Freizeit- und Bildungsmaßnahmen, offener Zugang von außen zu Büro- oder Wohnräumlichkeiten, hohe Anzahl an Bädern, die für alle zugänglich sind und Bäder, die von zwei bis drei Nutzer:innen genutzt werden (Bes. Wohnform)

Personengruppen und Behinderungsbezogene Aspekte: Zum Täter werden: überlegene Personen (MA und Beschäftigte/Nutzer:innen → Ausnutzung von Machtverhältnissen), Personen mit Kontrollverlust oder fremdaggressivem Verhalten, externe Personen (z.B. alkoholisierte Personen), zum Opfer werden: körperlich, kognitiv und/oder sprachlich eingeschränkte, unterlegene Personen, die sich nicht wehren können, hoher Behinderungsgrad, Frauen, Beziehungs- und Nähebedürfnis von Beschäftigten/Nutzer:innen

Situationen und Zeiten: Ankunft und Abfahrt / zu Feierabend (AuBB), Pausensituation (z.T. fehlende soziale Kontrolle), Stress, Überforderung, erhöhte Arbeitsbelastung, eingeschränkte

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.

Möglichkeit zur Einhaltung von Pausen, Handynutzung am Arbeitsplatz, dunkle Jahreszeit, Schicksalsschläge / private Probleme, Betriebsfeste und -feiern, Zeiten im Tagesrhythmus mit hohem Assistenzaufkommen, Situationen, in denen kein klarer Bewusstseinszustand vorliegt (im Schlaf), 1:1-Situationen in der Pflege, keine geschlechterspezifische Ausrichtung der Pflege, externe Veranstaltungen, wie z.B. Kirmes und Parties (BeWo), 1:1-Kontakte in privaten Räumlichkeiten (BeWo), Dunkelheit in den Abendstunden (Bes. Wohnform)

Sprache und Umgang: Grenzüberschreitende und wiederholte Beleidigungen im Alltag, stereotype Rollenbilder, Ironie und Sarkasmus, sexistische Bemerkungen, fehlende Regeln zum Umgang mit Sprache, Gefahr d. Machtmissbrauchs durch Vorenthalten von Infos (z.B. durch schwere Sprache)¹⁷, Absprechen von oder negativer Umgang mit Gefühlen und gefühlten Gefahren, Distanzverminderung durch „Du-Anrede“, unausgewogenes Nähe-Distanz-Verhältnis durch unprofessionelle Sprache (z.B. geschlechterspezifische Zuschreibungen)

Beziehungen: Abhängigkeitsverhältnis Mitarbeiter:in – Beschäftigte:r/Nutzer:in → Missbrauch der Beziehungsstruktur, unausgeglichene Machtstrukturen, Soziale Systeme bergen immer Konfliktpotenziale, keine individuelle bzw. personenzentrierte Ansprache und Gestaltung der Beziehung zu Beschäftigten, Nicht-Einhaltung einer professionellen Nähe-Distanz-Beziehung

Mit- und Selbstbestimmung: Mitarbeiter:in entscheidet für Beschäftigte / Nutzer:inn im Alltag bzw. im Betreuungssetting / fürsorgeorientierte Haltung, institutionelle statt personenzentrierte Ausrichtung der Assistenz, keine gleichgeschlechtliche Pflege umsetzbar, fehlendes Selbstbewusstsein bei Menschen mit Behinderung, Unwissenheit über Gewaltformen und Unkenntnis bzgl. möglicher Ansprechpartner bei Nutzer:innen/Beschäftigten, unzureichende Einbindung der Vertretungsgremien in bestimmte Entscheidungsprozesse (z.B. Verwaltung)¹⁸

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

Organisationskultur: Leitbild vorhanden, aber nicht allen bekannt, fehlender regelmäßiger Austausch über das Leitbild, fehlendes Wissen zur personenzentrierten Haltung, träge Organisationsstrukturen, unklare Organisationsstrukturen, erhöhte Fehlerquote durch starke Belastungen und Anforderungen → erhöhte Krankheitsquote, fehlende praxisorientierte Ausrichtung auf Präventionsangebote zur Vermeidung von Überlastungen

Umgang mit Sexualität: fehlendes Wissen zu Sexualität und fehlende Kompetenz zum Umgang mit Sexualität, unterschiedliche Ansichten zu Sexualität (z.B. aufgrund der Herkunft, Religion), fehlendes Wissen zu Beratungsmöglichkeiten, Menschen mit Behinderung wird teilweise ihre Sexualität abgesprochen, Sexualität wird als Tabuthema betrachtet / fehlende Offenheit, Respektlosigkeit aufgrund des Erscheinungsbildes (z.B. kurzer Rock) v.a. gegenüber

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/Nutzer:innen – vor allem über die Gremien – in den LeWe durch die Beteiligten als sehr gut bewertet.

Frauen, Gefahr der „unbewussten“ Diskriminierung (z.B. gegenüber diversen Personen), Triggergefahr durch Thematisierung von Sexualität¹⁹

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)

5 Gewaltschutzmaßnahmen – Prävention

5.1 Personalmanagement

5.1.1 Personaleinstellung

Im Rahmen der Risikoanalyse wurde erkennbar, dass Personalmangel und damit möglicherweise verbundene Überforderungen und Überlastungen der Mitarbeiter:innen potenzielle Gewaltrisiken darstellen. Die Einstellung von Personal sowie der optimale Einsatz des Personals als Maßnahmen zur Verringerung des 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.

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.

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. Außerdem 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.

¹⁹ „Trigger“ bedeutet „Auslösereiz“. Zum Beispiel bei Personen, die persönliche Gewalterfahrungen gemacht haben, kann das Sprechen über Gewalt die negativen Erinnerungen an diese Erfahrungen wieder wecken und belasten.

Darüber hinaus sind Bewerber:innen bei uns seit 2017 gemäß § 124 Abs. 2 SGB IX gesetzlich dazu verpflichtet, ein **erweitertes Führungszeugnis** vorzulegen, um bereits im Vorfeld auszuschließen, dass in den dort aufgeführten Bereichen Straftaten vorliegen. Das Führungszeugnis ist der Personalabteilung in geregelten Zeitabständen erneut vorzulegen.²⁰

5.1.2 Dienstanweisung und Selbstverpflichtungserklärung

Bei Vertragsunterzeichnung unterschreibt jede:r neue Mitarbeiter:in eine **Dienstanweisung**, 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 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 eine **Selbstverpflichtungserklärung** (eine Art Kodex), in der Handlungsanweisungen zum erwarteten Verhalten beschrieben sind. „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 (vgl. ebd.). Entsprechend wurde der Kodex im Rahmen der Projektgruppe gemeinsam von den Mitgliedern entwickelt. In Form einer Selbstverpflichtungserklärung ist er Bestandteil der Vertragsunterlagen und bei Neueinstellungen von allen Mitarbeiter:innen zu unterschreiben. 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).

Darüber hinaus verfügen die Ledder Werkstätten über einen **allgemeinen Verhaltenskodex**, in dem die zentralen Grundsätze und Verhaltensstandards beschrieben sind, die unser Handeln im Arbeitsalltag leiten. Neben Leitlinien zur Vermeidung von Interessenskonflikten, zum Umgang mit Spenden und Vermögenswerten, zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zum internen und externen Kommunikationsverhalten, wird hier der Schutz vor Gewalt und Benachteiligung als einer der wesentlichen Handlungsgrundsätze beschrieben und auf unser Gewaltschutzkonzept verwiesen. Unter Punkt 6 heißt es hierzu im Verhaltenskodex:



„Wir dulden keine Art von Diskriminierung und Mobbing. Niemand darf wegen seiner Hautfarbe, Nationalität, sexueller Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugungen, Geschlecht, Alter oder etwaiger Behinderung belästigt oder diskriminiert werden. Wir sorgen für einen präventiven Schutz durch Sensibilisierung, Information, Wahrnehmung und Rückmeldung. Mit unserem Gewaltschutzkonzept setzen wir verbindliche Verhaltens- und Handlungsregelungen zum Schutz vor Gewalt um.“

Der Kodex gilt verbindlich für alle Mitarbeiter:innen der Ledder Werkstätten gGmbH und ist im internen digitalen Kommunikationsportal sowie auf unserer Internetseite abrufbar.

²⁰ Die weiteren Regelungen zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses sind in der Verfahrensanweisung „Personalwesen“ (Qualitätsmanagementsystem) geregelt und beruhen auf dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt § 5, Abs. 3 (KGSsG).

Selbstverpflichtungserklärung zum Schutz vor Gewalt

Name, Vorname: _____

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.*
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. Im Fall eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt informiere ich alternativ und/oder ergänzend die Meldestelle für Verdachtsfälle der Diakonie RWL.¹ Ich kann die Möglichkeit wahrnehmen, mich dort zu meinem Verdacht beraten zu lassen. 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 (§§ 174-184I, 238 StGB) ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Arbeitgeber umgehend mitzuteilen.*

Ort, Datum

Unterschrift

¹ Rechtliche Grundlagen: Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) der Evangelischen Kirche von Westfalen und Rahmenbestimmungen der Diakonie Deutschland zum Thema „Schutz vor und Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt“.

5.2 Kommunikation, Reflexion und Zuständigkeiten

5.2.1 Professioneller Umgang mit Nähe, 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 eine gewaltfreie und vertrauensvolle Kommunikationskultur und einen wertschätzenden Umgang miteinander. Die Einhaltung eines **professionellen Nähe-Distanzverhältnisses** zwischen Mitarbeiter:innen und Beschäftigten / 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 haben. Diese werden grundsätzlich so angesprochen, wie sie angesprochen werden möchten. Das heißt, sie werden nicht automatisch geduzt oder beim Vornamen genannt.

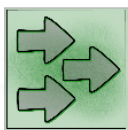
Die Beziehung zwischen Mitarbeiter:innen und Beschäftigten / Nutzer:innen wird auf einem Kontinuum zwischen professioneller Nähe und Distanz gestaltet, das sich im Wesentlichen an den **individuellen Bedarfen** des Menschen mit Behinderung ausrichtet. Das heißt wenn bspw. ein Nutzer in einer persönlichen 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 Verpflichtung, falls notwendig, Grenzen mit Blick auf körperliche und emotionale Nähe zu ziehen und diese selbstverständlich auch einzuhalten (z.B. Annäherungsversuche im Alltag). 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 und Selbstbestimmung der Menschen mit Behinderung** fördert und eine bevormundende Haltung vermeidet, 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 ausnutzt. Das Vertrauen von Beschäftigten/Nutzer:innen zu missbrauchen, 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 in unserer Einrichtung nicht geduldet.

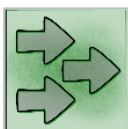
Die Schaffung bzw. Aufrechterhaltung einer Balance von Nähe und Distanz in der Beziehung ist notwendig, denn beide Aspekte sind für ein wertschätzendes und professionelles Miteinander unerlässlich.

Nähe in der Beziehung ist zum Beispiel 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 zum Beispiel...



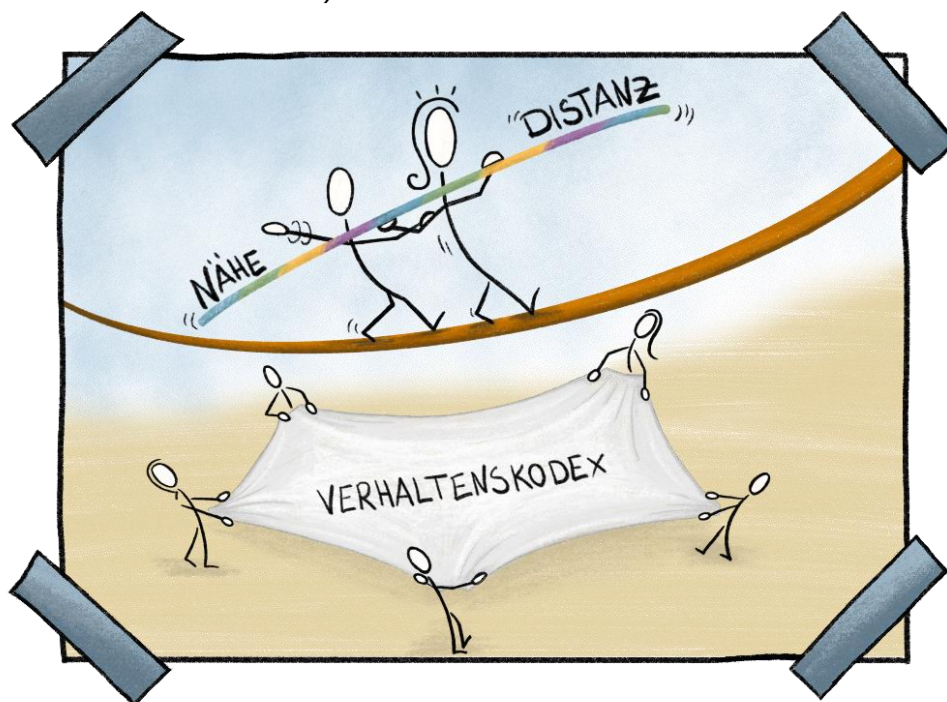
- ✓ Professionalität wahren zu können (berufliche vs. private Beziehung)
- ✓ die jeweils eigene Rolle einhalten zu können (MA und Beschäftigte:r)
- ✓ Bevorzugung einzelner Personen zu vermeiden (keine „Lieblinge“)
- ✓ sich selbst abgrenzen zu können
- ✓ sich (emotional) selbst schützen zu können
- ✓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



Die Gestaltung einer angemessenen Balance zwischen Nähe und Distanz in der Beziehung ist ein wichtiger Bestandteil der professionellen Rolle und zählt zu den täglichen Aufgaben als Mitarbeiter:in.

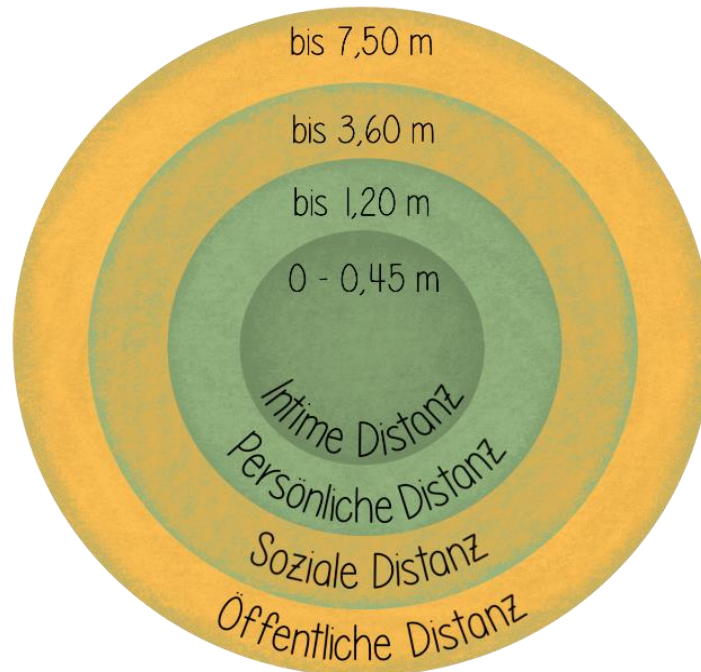
Um diese Gestaltung auf Mitarbeiterseite zu unterstützen und abzusichern sind folgende Aspekte bedeutsam:

- 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 Mitarbeiter:in von einem:r Beschäftigten zum Essen eingeladen wird oder bei grenzüberschreitenden Gesprächsthemen, wie etwa bei Fragen zum eigenen Sexualleben o.ä.). Dabei ist es ggf. wichtig, der Person zu erklären, warum man an dieser Stelle eine Grenze zieht, indem man bspw. darauf verweist, dass man sich in einem Arbeitsverhältnis 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 zu unterstützen 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) Bindungen 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 gut abzuwägen.
- 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 und in der Selbstverpflichtungserklärung verankert sind (z.B. Wertschätzung und Respekt im Umgang, Intimsphäre und persönliche Grenzen achten usw.).



5.2.2 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:



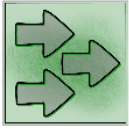
© Ledder Werkstätten gGmbH, Illustratorin Sina Bulenda, 2023



1. Intime Distanz: Enger Körperkontakt
2. Persönliche Distanz: Abstand in Gesprächen mit Freunden oder Kolleg:innen / persönlicher Schutzraum
3. Soziale Distanz: Abstand in Gesprächen mit Fremden / unpersönliche Kontakte
4. Öffentliche Distanz: Abstand bei öffentlichen oder anonymen Interaktionen (z.B. Distanz zum Redner bei einer öffentlichen Veranstaltung)²¹

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 zu berücksichtigen und zu schützen, sind folgende Möglichkeiten zu reflektieren und situations- und personenbezogen umzusetzen:

²¹ Vgl. www.ikud.de



- **Partizipation und Kommunikation!** Die Person in die Situation einbeziehen, beobachten und / oder nach ihren Wünschen und Bedürfnissen fragen und auf diese eingehen
- Z.B. bei Umkleidekabinen, Sanitärräumen und privaten Räumlichkeiten 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 selbst abgrenzen und nicht zu private Themen besprechen
- (Räumliche) Rückzugsmöglichkeiten schaffen
- 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. die Einbeziehung einer externen Sexualassistenz in Betracht ziehen

5.2.3 Reflexionskultur

Damit Schwierigkeiten im Nähe- und Distanzverhältnis oder Machtmissbrauch schnell erkannt und bearbeitet werden können, sind neben entsprechenden Bildungsmaßnahmen für Mitarbeiter:innen vor allem zwei Dinge wichtig: 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 Teams²² gesprochen und das eigene Handeln und das der Kolleg:innen kritisch reflektiert werden. Dabei kann es hilfreich sein, sich über die folgenden Aspekte auszutauschen und zu verständigen²³:

- Wo bestehen Risiken für Gewalt speziell in unserem Bereich?
- 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?

²² 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.

²³ Vgl. hierzu auch Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH, 2020, S. 22.

- 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 Mitarbeiter:innengespräche** zwischen Vorgesetztem und Fachkraft zu führen (einmal jährlich). Die Durchführung der Gespräche ist verbindlich in einer Dienstvereinbarung geregelt. Bestandteil des zugehörigen standardisierten Gesprächsleitfadens sind unter anderem Aspekte der Selbstreflexion. So sollen Gewaltrisiken wie Überforderung, Stress, Unzufriedenheit, hoher Arbeitsdruck 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.²⁴

Zu einer guten Reflexionskultur gehört außerdem die **Auseinandersetzung mit Sprache**. Denn Sprache kann – wie auch unsere Risikoanalyse verdeutlicht – ein Gewaltisiko darstellen, wenn sie diskriminierend oder ausgrenzend ist. In diesem Zusammenhang setzen wir in den Ledder Werkstätten folgende Maßnahmen um:

- Erstellung, Weiterentwicklung und Nutzung eines **Glossars**, um ein einheitliches Verständnis innerhalb der Einrichtung über die zu verwendenden und zu vermeidenden Begrifflichkeiten zu schaffen. Das Glossar erläutert die rechtlich korrekten und fachlichen Begrifflichkeiten aus dem Bereich der Eingliederungshilfe sowie diskriminierungsfreie Begriffe für die Kommunikation über das Thema Behinderung.
- Erstellung und Anwendung eines Leitfadens für eine **geschlechtergerechte und barrierearme Unternehmenskommunikation**, der vor geschlechtsbezogener Diskriminierung schützen soll.
- Nutzung von **Einfacher und Leichter Sprache**. Unsere Unternehmenskommunikation soll so barrierearm wie möglich gestaltet werden. Denn das Vorenthalten von Informationen – bspw. durch zu schwere Sprache – kann ein Gewaltisiko darstellen. Das heißt Informationen des Unternehmens (etwa zum Thema Entgelt, zu Beschwerdemöglichkeiten usw.), die sich an Beschäftigte und Nutzer:innen richten, werden in einfacher Sprache verfasst bzw. übersetzt. Mit der Software SUMM AI verfügen wir über ein KI-gesteuertes Übersetzungsprogramm sowie über die Lizenzrechte für die Nutzung von



Metacom-Piktogrammen und Lebenshilfe-Bildern zur Veranschaulichung von Texten in Einfacher oder Leichter Sprache.

²⁴ Vgl. hierzu auch die Verfahrensanweisung „Personalwesen“, Kapitel 5.7 „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“.

5.2.4 Ansprechpersonen und Zuständigkeiten – Mitarbeiter:innen

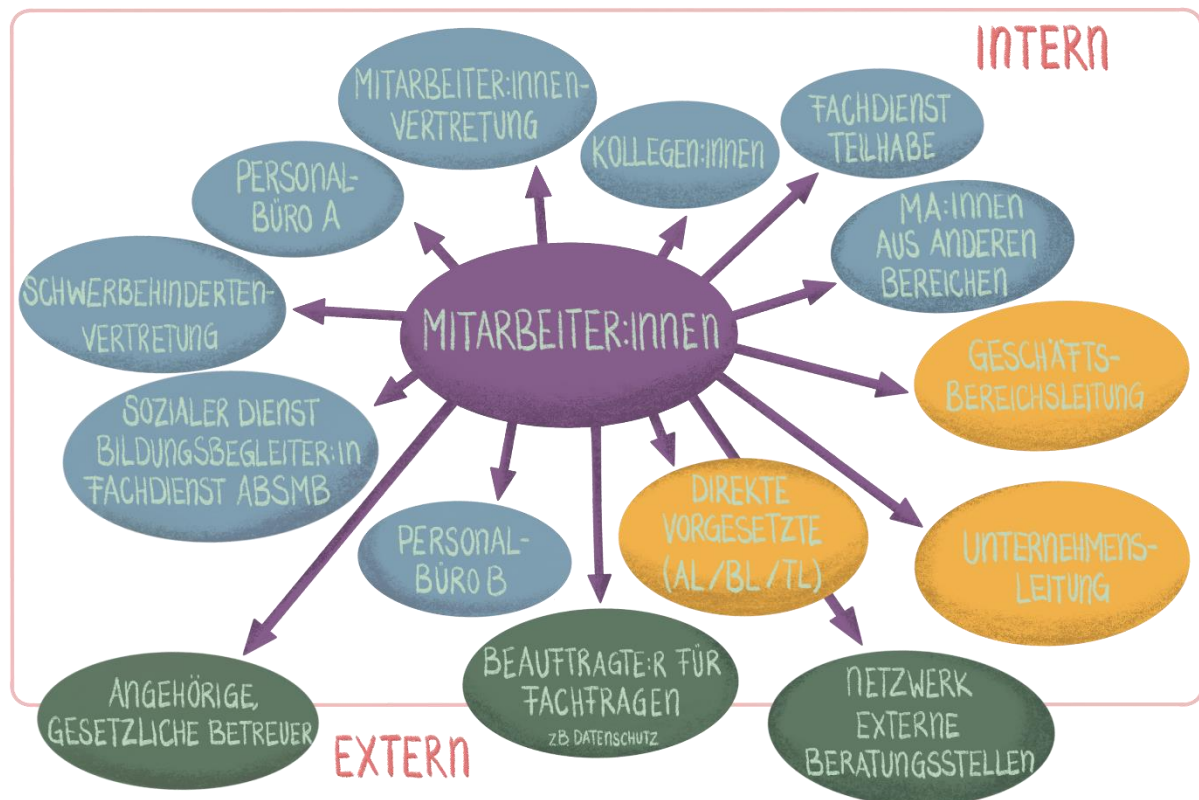
Eine funktionierende interne Kommunikation ist wichtig für einen wirkungsvollen Gewaltschutz. Dazu gehört, dass in der Einrichtung **Ansprechpersonen** vorhanden sind, an die sich Mitarbeiter:innen bei Fragen, Problemen und Beschwerden vertrauensvoll wenden können und diese den Mitarbeiter:innen auch bekannt sind. 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 und Mitarbeiter:innen damit in ihrer professionellen Rolle als Assistenz für die Menschen mit Behinderung tätig sind.

Erste Ansprechperson für Fragen, die beide – also sowohl die eigene Person als auch Beschäftigte oder Nutzer:innen – betreffen können, ist der:die jeweilige **(direkte) Vorgesetzte**. 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 Gesundheitsschutz, 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 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 internen digitalen Kommunikationsportal sowie auf der Homepage. 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 sich – abhängig vom konkretem Thema – an den jeweiligen **Sozialen Dienst**, die zuständigen **Fachdienste** (Teilhabe, FBI, AB-SMB) oder das **Personalbüro B** zu wenden. Externe Ansprechpartner bei Fragen zu Beschäftigten und Nutzer:innen sind außerdem ggf. die **Angehörigen** und/oder **gesetzliche Betreuer:innen** sowie **externe Beratungsstellen** (hierzu mehr in Kapitel 5.6).

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



© Ledder Werkstätten gGmbH, Illustratorin Sina Bulenda, 2024

5.2.5 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 (Leistungsbe-rechtigte) keine weitere Unterscheidung zu beachten: Hier geht es stets um Fragen und The-men, die die Person selbst betreffen.

Für Beschäftigte und Nutzer:innen sind die jeweils **zuständigen Fachkräfte** die ersten An-sprechpersonen 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 zu gestalten ist, bildet dafür die Grundlage. Regelmäßige Ge-spräche im Sinne der personenzentrierten Assistenzplanung und -erbringung²⁵ gehören ebenso dazu, wie situationsbezogene persönliche Gespräche (z.B. bei verschiedenen situati-onsbedingten Gewaltrisiken wie Schicksalsschlägen, Stress, Arbeitsdruck usw.).

Darüber hinaus gibt es den **Sozialen Dienst** und die **Fachdienste** (Fachdienst Berufliche In-klusion, Fachdienst Teilhabe, Fachdienst AB-SMB) mit ihren jeweiligen Beratungsfunktionen. Weitere Ansprechpartner für die Menschen mit Behinderung sind selbstverständlich auch die zuständigen **Leitungen** – in erster Linie Bereichs- und Abteilungsleitungen – wenn die Person

²⁵ Nähere Erläuterungen hierzu in der VA „Personenzentrierte Teilhabeplanung“.

sich aus bestimmten Gründen nicht an ihre Fachkraft wenden kann oder möchte oder Fachkräfte bei bestimmten Anfragen nicht weiterhelfen können.

Für die Beschäftigten im Werkstattbereich gibt es darüber hinaus auf der kollegialen Ebene den **Werkstattrat** (WR) als zuständige Interessensvertretung, bestehend aus derzeit 15 Mitgliedern. Der Werkstattrat der LeWe ist für die Beschäftigten niedrigschwellig und über verschiedene Kanäle erreichbar: persönlich in der Betriebsstätte oder im Werkstattratsbüro, 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 auf, die dann im Gremium vertraulich besprochen werden. In jeder Betriebsstätte hängt ein Aushang mit den jeweils zuständigen Ansprechpersonen des Werkstattrates mit Foto. Darüber hinaus ist der Werkstattrat 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 ihre beiden Stellvertreterinnen. 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 muss die Vertrauensperson der Frauenbeauftragten sensibel darauf achten, dass es zu keiner Überforderung bei den Amtsinhaberinnen kommt. In allen Betriebsstätten hängen Aushänge mit den Fotos und Kontaktdaten der Frauenbeauftragten. Diese finden sich auch 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 Gremium wird durch eine Assistenz unterstützt und 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. Für die Nutzer:innen im Betreuten Wohnen sind darüber hinaus der **BeWo-Beirat** sowie für die Senior:innen in der Tagesstruktur der **Beirat der Nutzer:innen der Tagesstruktureinrichtung** als Ansprechpartner vorhanden. Als externe Ansprechpersonen für Beschäftigte und Nutzer:innen sind die **Angehörigen** und/oder die **gesetzlichen Betreuer:innen** zu nennen sowie **externe Beratungsstellen** für Menschen mit Behinderung (siehe Kapitel 5.6).



© 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 Vertrauensbasis ist das wichtigste Kriterium (Vertraulichkeit garantieren).
- ✓ Die Erreichbarkeit der Ansprechpersonen muss gegeben sein.
- ✓ Ein respektvoller und wertschätzender Umgang (→ Augenhöhe) müssen gewährleistet werden.
- ✓ Die Ansprechpersonen müssen allen bekannt sein. Hier sind die Vorgesetzten in der Verpflichtung, gerade neue Mitarbeiter:innen 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, Mitarbeiter:innen oder Kolleg:innen fragen, wie jemand zu erreichen ist.
- ✓ Im Empfang- und Informationscenter in der Verwaltung in Ledde nachfragen. Der Empfang ist eine wichtige Anlaufstelle für Kontaktdaten und -informationen.
- ✓ In der Geschäftsstelle Wohnen in Ibbenbüren (Holsterkampstraße) nachfragen.

5.2.6 Beschwerdemanagement



Das Beschwerdemanagement der Ledder Werkstätten ist Teil des Qualitätsmanagements und zielt darauf ab, den verschiedenen Anspruchsgruppen unseres Unternehmens niedrigschwellige Möglichkeiten zu bieten, wahrgenommene **Probleme zu benennen und zu platzieren**. Der Prozess des Beschwerdemanagements ist in folgende Teilprozesse gegliedert²⁶:

1. Beschwerdestimulierung und Beschwerdeannahme
2. Beschwerdebearbeitung (inkl. besonderer Hinweise)
3. Beschwerdeauswertung

Bei der Aufnahme in die Ledder Werkstätten erhalten Beschäftigte / Nutzer:innen weiterführende **Informationen in Leichter Sprache zu Beratung, Beschwerdemöglichkeiten und Hinweisgeberschutzgesetz** zusammen mit dem Vertrag über die Assistenzerbringung. Diese Informationen sind darüber hinaus in den Bereichen (Werkstatt, Wohnen und Tagesstruktur) ausgehängt.

Über unser Hinweisgeberportal auf der Homepage besteht die Möglichkeit für interne und externe Personen Missstände im Unternehmen auf anonymen Wege zu melden. Die Informationen in Leichter Sprache zum Hinweisgeberschutzgesetz sind ebenfalls auf dem Portal verlinkt.

Für die Meldung, Dokumentation und Bearbeitung von Gewaltereignissen nutzen wir das Verfahren „**Bericht über ein besonderes Vorkommnis**“. Dieses wird in beiden Geschäftsfeldern angewendet und ist in der entsprechenden Verfahrensanweisung genauer geregelt.

5.3 Aus- und Weiterbildung für Personal

Ein zentrales Ergebnis der Risikoanalyse besteht darin, dass die Professionalität der Mitarbeiter:innen sowie die gezielte **Fort- und Weiterbildung** von Personal als wichtige Schutzmaßnahme zur Verringerung von verschiedenen Gewaltrisiken vorgeschlagen und bewertet wird, wie etwa:

- Zum Täter werden (überlegene Personen, Kontrollverlust)
- Zum Opfer werden (unterlegene Personen, hoher Unterstützungsgrad)
- Frauen als Opfer von Gewalt
- Abhängigkeit Beschäftigter – Fachkraft (Gefahr des Machtmissbrauchs), Nichtbeachtung eines professionellen Nähe- und Distanzverhältnisses
- Nichtberücksichtigung von Selbst- und Mitbestimmung der Menschen mit Behinderung
- Konflikte zwischen Beschäftigten (Möglichkeiten der Deeskalation?)
- Sexualität bei Menschen mit Behinderung
- Diskriminierende Sprache und stereotype Rollenbilder
- Unklarheit bzgl. der korrekten Meldewege

Da durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen die Sensibilität erhöht und die Professionalität der Mitarbeiter:innen weiterentwickelt werden sollen, hängen beide Aspekte eng zusammen. Methodisch erfolgt die **Vermittlung der Inhalte des Gewaltschutzkonzeptes** im Rahmen ei-

²⁶ Da das Beschwerdemanagement einen eigenständigen Prozess im QM darstellt, werden hier lediglich die Grundzüge beschrieben. Für eine ausführliche Erläuterung siehe die VA „Kontinuierlicher Verbesserungsprozess“.

nes Multiplikatorenmodells, bei dem zunächst die Leitungskräfte sowie die Sozial- und Fachdienste durch die Projektverantwortlichen geschult wurden. Eine flächendeckende Unterweisung der Mitarbeiter:innen erfolgte daran anschließend in den Teams durch die Leitungen, um das Konzept in der Gesamteinrichtung zu implementieren. Für die Unterweisung der Mitarbeiter:innen wird eine einheitliche PowerPoint Präsentation genutzt, die allen Leitungskräften zur Verfügung steht. Die Durchführung der Schulung wird von den Leitungskräften dokumentiert und alle zwei Jahre wiederholt. Zusätzlich werden neue Mitarbeiter:innen, die die Schulung (noch) nicht durch ihren Vorgesetzten erhalten haben im Wechsel alle zwei Jahre an einem übergreifenden Termin unterwiesen.

Alle Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, sich darüber hinaus mit den Inhalten des Gewaltschutzkonzeptes vertraut zu machen. Dafür steht das Konzept allen Mitarbeiter:innen digital zur Verfügung:



- Auf der LeWe-Homepage unter <https://www.ledgerwerkstaetten.de/ueber-unsere-einrichtung/philosophie/>
- Auf unserem internen digitalen Kommunikationsportal in der Rubrik „Gewaltschutz“

Darüber hinaus werden **themenspezifische Weiterbildungsangebote** bei Bedarf von externen Seminaranbietern und Referent:innen durchgeführt (zum Thema Gewaltschutz und Deeskalation / Umgang mit aggressiven Verhaltensweisen).

Des Weiteren 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 Ledger Werkstätten unterstützen ihre Mitarbeiter:innen 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 GmbH²⁷ 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 fallbezogen analysiert, warum es zu dem Gewaltvorfall gekommen ist und wie künftig in ähnlichen Situationen zu reagieren ist, um zu deeskalieren und die Gewaltentstehung bereits möglichst im Vorfeld zu unterbinden und was bei der Nachbereitung zu berücksichtigen ist.

Da die Ledger 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.

²⁷ PART steht für Professional Assault Response Training. Das PART-Konzept ist ein Deeskalationskonzept, das verbale sowie körperliche Interventionstechniken nutzt und Fachkräfte der Eingliederungshilfe über einen grundsätzlichen Zugang im Umgang mit aggressiven bzw. gewalttätigen Krisensituationen schult.

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

5.4.1 Selbstbefähigung durch Bildung und Beteiligung



„[...] ‚**Empowerment**‘ bedeutet Selbstbefähigung und Selbstbemächtigung, Stärkung von Eigenmacht, Autonomie und Selbstverfügung“
www.empowerment.de).

Es geht 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 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 einzustehen. Desto besser Beschäftigte und Nutzer:innen ihre eigenen Rechte kennen, für sich selbst eintreten und/oder sich in problematischen Situationen vertrauensvoll an ihre Fachkräfte wenden können, desto geringer ist das Risiko für unentdeckte Gewaltvorfälle und Grenzverletzungen.

Arbeitsbegleitende Maßnahmen und weitere Angebote

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.

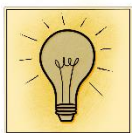
Bei der begleitenden Maßnahme „**Immer online**“ geht es um den sicheren Umgang mit Medien und Daten im Internet. Dazu gehört auch das Thema digitale Gewalt bzw. Cybermobbing. Im Sinne der Prävention besteht das Ziel des Angebotes darin, sensibel für die Gefahren des Internets zu werden und zu lernen, wie man sich vor ihnen schützen kann. Es handelt sich um ein wöchentliches Angebot, das allen Beschäftigten offen steht.

Eine sehr praxisnahe Empowerment-Maßnahme, die speziell auf die Gewaltprävention ausgerichtet ist, ist der **Selbstbehauptungskurs** für Frauen „Ich bin stark!“, der als Begleitende Maßnahme im Werkstattbereich über den Sozialen Dienst wiederkehrend angeboten wird. Das

Angebot erstreckt sich über 10 Wochen, steht allen weiblichen Beschäftigten der WfbM offen und wird zweimal jährlich durchgeführt.²⁸

2024 wurde außerdem eine begleitende Maßnahme zum Thema „**Sexualität und Körper**“ betriebsstättenbezogen angeboten, die in geschlechtlich getrennten Gruppen durchgeführt wurde. Inhalte des Angebotes waren unter anderem: Wissensvermittlung zu Sexualität und Körper, unterschiedliche Sexualität, Selbstbefriedigung, Verhütung, gesundheitliche Aspekte (Geschlechtskrankheiten, Besuch beim Gynäkologen, Prostitution). Eine Wiederholung des Angebotes als Beitrag zur Gewaltprävention ist möglich.

In 2025 ist eine größere und organisationsübergreifende Empowerment-Maßnahme zum Thema **sexuelle Selbstbestimmung und Schutz vor sexualisierter Gewalt** zur Implementierung unseres Gewaltschutzkonzeptes geplant, denn die Risikoanalyse verdeutlicht, dass der Umgang (oder Nichtumgang) mit der Thematik ein hohes Gewaltisiko birgt: Im März werden wir die Wanderausstellung „ECHT MEIN RECHT“ in unsere Einrichtung holen. Die Ausstellung wurde vom PETZE-Institut für Gewaltprävention gemeinsam mit und speziell für Menschen mit Behinderung entwickelt und behandelt die Thematik auf interaktive, partizipative und adressatengerechte Weise in unterschiedlichen Lebensbereichen: <https://www.youtube.com/watch?v=WoSuMPHUa8Q>).



Auf ihrer Homepage stellt die PETZE außerdem interaktive Info- und Lernmaterialien in einfacher Sprache, wie z.B. Erklärvideos und Podcasts (= Hörbeiträge), zum Thema digitale Gewalt (Gewalt im Internet) zur Verfügung: <https://einfach-sicher-online.com/>

Lerneinheiten und Arbeitsmaterialien zum Gewaltschutz

Mit den **agps-Lerneinheiten**²⁹ 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 Menschen mit Behinderung**“ (von den Ledder Werkstätten entwickelt und auf die Inhalte des GSK abgestimmte agps-Lerneinheit)
- „Gewalt gegen Frauen“
- „Gewaltfreie Kommunikation“
- „Häusliche Gewalt“
- „Mobbing“
- „Cybermobbing“

²⁸ Weitere Informationen zu den begleitenden Maßnahmen und zum Anmeldeverfahren im internen digitalen Kommunikationsportal unter „Bereiche/Gremien“ und „Arbeitsbegleitende Maßnahmen“.

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

- „Beschwerde“
- „Toleranz“
- „Hilfsbereitschaft“
- „Umgang mit Wut und Ärger“
- „Stress und Anspannung bei der Arbeit reduzieren“
- „Eigene Grenzen achten“
- „Frauenbeauftragte in Werkstätten“
- 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.



- Arbeitsmaterial: „Lerneinheit Gewalt gegen Menschen mit Behinderung“
 - Arbeitsmaterial: „PowerPoint Präsentation zum GSK in einfacher Sprache“
 - Arbeitsmaterial: „Videos zum Gewaltschutz“
- digitales Kommunikationsportal „Arbeitsmaterialien zum Gewaltschutz“

5.4.2 „Nichts über uns ohne uns“ – Beteiligung durch Vertretungsgremien

Der Werkstattrat

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 Werkstattratmitgliedern 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 (alle zwei Wochen) und ist über verschiedene Kommunikationskanäle für die Beschäftigten erreichbar. Die Mitglieder besuchen 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. 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 Werkstatttrat außerdem an externen Angeboten teil um sich zu aktuellen Themen fortzubilden.

Zusätzlich zu den gesetzlich geregelten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten verfügt der LeWe-Werkstatttrat über ein mit der Geschäftsführung ausgehandeltes Mitwirkungsrecht bei der Einstellung von neuem Fachpersonal. Werkstatttrat und Geschäftsführung haben die so genannten Kennenlernverfahren entwickelt – eine Methode der Partizipation, bei der Mitglieder des Werkstatttrates 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 Personalentscheidungen einbezieht.³⁰ Mit Blick auf das Thema Gewaltschutz sind die Kennenlernverfahren in zweifacher Hinsicht bedeutsam: 1. Sie stärken die Selbstwahrnehmung und die Selbstwirksamkeit der Werkstattträte im Sinne des Empowerments. 2. Lernen die Werkstattträte neue Mitarbeiter:innen direkt in der Einarbeitungsphase kennen und können sich einen Eindruck von der Einstellung und Haltung des neuen Mitarbeiters machen (Wie steht er oder sie zur Arbeit mit Menschen mit Behinderung?), was dazu beitragen kann, das Gewaltisiko bei der Personaleinstellung zu verringern.

Die Frauenbeauftragten

Seit 2017 sind neben dem Werkstatttrat 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. Beide waren darüber hinaus Mitglieder der Projektgruppe zum Gewaltschutz. Um die Aufgaben der Frauenbeauftragten auf mehrere Schultern verteilen und sich gegenseitig besser unterstützen zu können, gibt es in den Ledder Werkstätten seit Anfang 2024 zwei Stellvertreterinnen anstatt einer gesetzlich vorgeschriebenen. Mit dieser personellen Erweiterung wollen wir die Bedeutung des Amtes der Frauenbeauftragten stärken. Eine ganz konkrete Maßnahme, die die Frauenbeauftragten beim Thema Gewaltschutz auf den Weg gebracht haben und die mittlerweile regelhaft als Teil unseres Gewaltschutzes angeboten wird, sind die **WenDo-Kurse für weibliche Werkstattbeschäftigte**, die von einer speziell ausgebildeten externen Trainerin durchgeführt werden. WenDo ist eine Selbstverteidigungstechnik für Frauen, bei der es um die Stärkung des Selbstbewusstseins und ein sicheres Auftreten geht mit dem Ziel, dass Gewalt möglichst erst gar nicht entsteht.

Beirat der Nutzer:innen

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

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

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 gibt es in den Ledder Werkstätten seit 2022 ein Beirat der Nutzer:innen im Betreuten Wohnen (BeWo-Beirat). Auch wenn es hierzu keine gesetzliche Verpflichtung gibt, soll der noch recht junge Beirat dabei helfen, die Teilhabemöglichkeiten der **BeWo-Nutzer:innen** unter Einbezug der Betroffenen, besser und gezielter zu gestalten. Das gleiche gilt seit 2023 auch für die **Nutzer:innen der Tagesstrukturangebote**, die nun ebenfalls durch einen eigenen Beirat vertreten werden.

6 Verfahren bei Gewaltvorfällen – Intervention

Wenn es zu Gewaltvorfällen kommt, sind **einheitliche Verhaltens-Regeln** und Standards für die Intervention wichtig. Gewaltvorfälle und Übergriffe lassen sich zum ersten 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 Kombinationen, für die es jeweils eine eigene Handlungsanweisung geben muss. 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.

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



In beiden Fällen (Vermutung und Beobachtung) muss der:die Mitarbeiter:in den:die Vorgesetzte (zuständige BL/TL oder GBL) zeitnah über das Gewaltereignis informieren.

Beim Umgang mit Gewaltvorfällen ist eine offene und zugleich vertrauensvolle Kommunikationskultur zentral, damit potenzielle Fälle gemeldet werden, um sie dann professionell weiter bearbeiten zu können. Wenn es zu Gewaltvorfällen in der Einrichtung kommt, gelten bestimmte **allgemeine Verhaltensrichtlinien** für alle Mitarbeiter:innen 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)

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

- Bei vermuteten Übergriffen Meldung an den eigenen Vorgesetzten machen und Eindrücke schriftlich dokumentieren (siehe weiter unten Besonderheit zur Meldung sexualisierter Gewalt). 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 (siehe weiter unten Besonderheit zur Meldung sexualisierter Gewalt). 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

Die schriftliche Dokumentation von Gewaltereignisse erfolgt anhand des Verfahrens „**Bericht über ein besonderes Vorkommnis**“. Das zur Verfügung stehende Formular ist zu nutzen und die Regelungen aus der Verfahrensanweisung sind entsprechend umzusetzen.³² Bei der Dokumentation (Beobachtung und Vermutung) sind Interpretationen zu vermeiden. Die Meldung des besonderen Vorkommnisses wird zunächst intern von den zuständigen Stellen (GFL, GBL und Arbeitsfeld Qualitätsmanagement) bearbeitet und geprüft ob, ggf. eine Meldung an den Leistungsträger und die WTG-Behörde zu erfolgen hat. 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.

Besonderheit zur Meldepflicht bei sexualisierter Gewalt nach dem Kirchengesetz

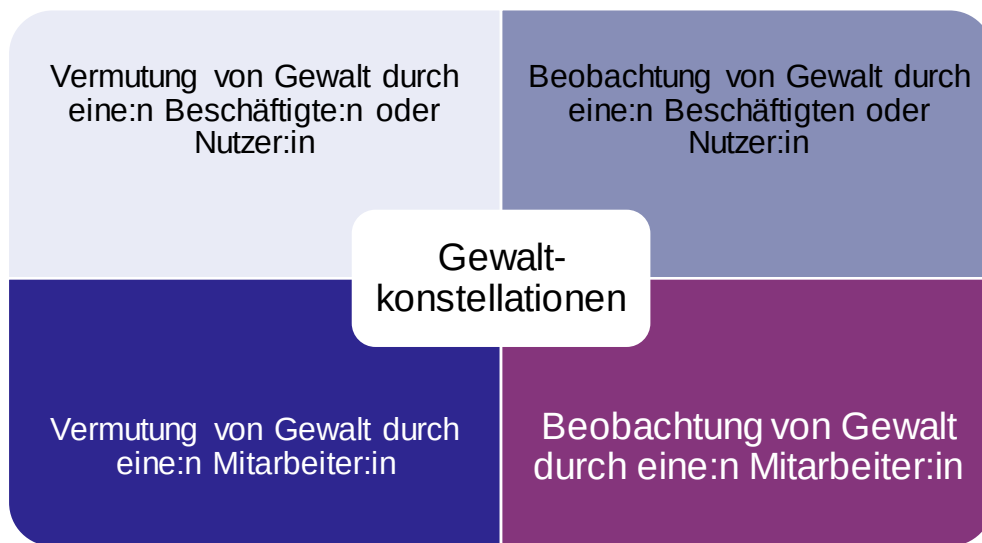
Als diakonische Einrichtung gelten für uns die rechtlichen Grundlagen der Evangelischen Kirche. Aus dem „Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ (KGSSG) der Evangelischen Kirche von Westfalen und den Rahmenbestimmungen der Diakonie Deutschland zum Thema „Schutz vor und Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt“ ergibt sich für Mitarbeiter:innen eine Besonderheit bzgl. der Meldung eines Verdachts von sexualisierter Gewalt innerhalb der Einrichtung. Laut § 8 Absatz 1 KGSSG sind Mitarbeiter:innen verpflichtet, einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt der zuständigen Meldestelle der Diakonie RWL mitzuteilen (Kontaktdaten siehe Kapitel 6.6.2). Zur Verdachtseinschätzung können sie sich von der Meldestelle beraten lassen.

Bei diesem speziellen Gewaltereignis gibt es somit eine Ergänzung zum regelhaften Dienstweg, der eine direkte Meldung an den Vorgesetzten und die Dokumentation des Vorfalls im

³² Siehe Verfahrensanweisung zum „Bericht über ein besonderes Ereignis“ für das jeweilige Geschäftsfeld.

Rahmen des „Berichts über ein Besonderes Vorkommnis“ vorsieht. Hat der:die Mitarbeiter:in den Verdacht nur auf dem internen Weg gemeldet, stellen wir eine Meldung an die Meldestelle der Diakonie RWL über die Verantwortlichkeit des Vorgesetzten sicher. Dieser Prozess wird in der entsprechenden Verfahrensanweisung „Besondere Vorkommnisse und Meldeprozesse“ näher beschrieben.

Wenn praktische 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 die verschiedenen Konstellationen von Gewaltvorfällen beschrieben.



Dabei ist außerdem zu beachten: **Die beschriebenen Vorgehensweisen und 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 Werkstatttrat, die Frauenbeauftragte oder den Beirat der Nutzer:innen wenden (Niedrigschwelligkeit muss gegeben sein → siehe Ansprechpersonen für Beschäftigte und Nutzer:innen, Kapitel 5.2.5). Die angesprochenen Personen leiten die erforderlichen weiteren Schritte ein – als Mitarbeiter:in 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. Es gelten folgende Abkürzungen:

Bereichsleitung: BL

Geschäftsfeldleitung: GFL

Abteilungsleitung: AL

Geschäftsfeld Wohnen & Individuelle Dienste: WuID

Teamleitung: TL

Geschäftsfeld Arbeit und Berufliche Bildung: AuBB

Geschäftsbereichsleitung: GBL

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

VERMUTUNG EINES ÜBERGRIFTS

DURCH

EINE:N BESCHÄFTIGTE:N/NUTZER:IN

MITARBEITER:IN VERMUTET EINEN ÜBERGRIFF / STRAFRECHTLICH RELEVANTE GEWALT DURCH EINE:N BESCHÄFTIGTE:N/NUTZER: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. VORKOMMIS“)
- KEINE EIGENSTÄNDIGE BETRAGUNG DER BETROFFENEN ODER BESCHULDIGTEN PERSON DURCHFÜHREN, KEINE ALLEINGÄNGE!

MITARBEITER:IN:

- VORGESETZTE INFORMIEREN
(BEREICHSLEITUNG (BL) / ABTEILUNGSLEITUNG (AL) / TEAMLEITUNG (TL))

ARBEIT & BILDUNG:

BL/AL & SOZIALER DIENST/FACHDIENST SMB

WOHNEN & INDIVIDUELLE DIENSTE (WID):

BL / TL & FACHDIENST TEILHABE

- BEI BEDARF MA HINZUZIEHEN UND VERDACHT ABKLÄREN
- BETROFFENE UND BESCHULDIGTE PERSON GETRENNT VONEINANDER BETRAGEN.

VERMUTUNG WIRD
EINDEUTIG WIDERLEGT

VERMUTUNG KANN NICHT EINDEUTIG WIDERLEGT
WERDEN ODER BESTÄTIGT SICH

BL/AL/TL:

- VERDACHTSKLÄRUNG ABSCHLIESSEN, GGF. WEITERE BERATUNG ANBIETEN, AKTENNOTIZ IM DOKUMENTATIONSBOGEN.
- INFORMATION AN GBL

BL/AL & SOZIALER DIENST/FACHDIENST SMB BZW.
BL / TL & FACHDIENST TEILHABE

- UNMITTELBARE SCHUTZMAßNAHMEN EINLEITEN (BETROFFENE UND BESCHULDIGTE PERSON VONEINANDER TRENNEN)
- GGF. GESETZL. BETREUUNG ODER ANGEHÖRIGE EINBEZIEHEN.
- GGF. WEITERE (EXTERNE UND INTERNE) BERATUNG HINZUZIEHEN
- GGF. BESCHULDIGTEM INTERNE ANSPRECHPERSON ZUWEISEN / BERATUNG
- GGF. ARBEITSGRUPPENWECHSEL ODER NUTZUNG DES KRISENZIMMERS EINLEITEN, ERMAHNUNG
- INFORMATION AN GBL

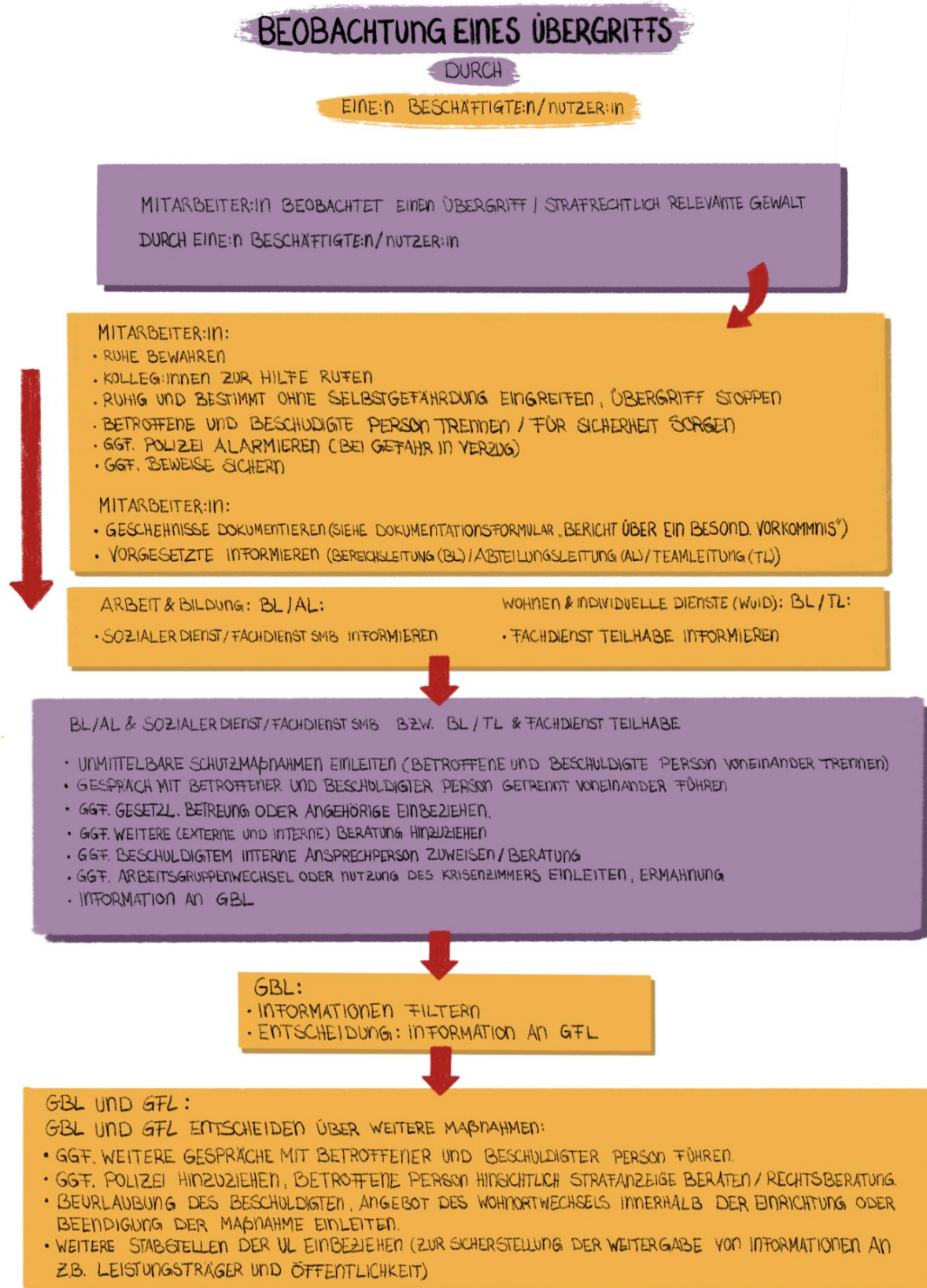
GBL:

- INFORMATIONEN FILTERN
- ENTSCHEIDUNG: INFORMATION AN GFL

GBL UND GFL:

- GGF. WEITERE GESPRÄCHE MIT BETROFFENER UND BESCHULDIGTER PERSON FÜHREN.
- GGF. POLIZEI HINZUZIEHEN, BETROFFENE PERSON HINSICHTLICH STRAFANZEIGE BERÄTEN / RECHTSBERATUNG.
- BEURLAUBUNG DES BESCHULDIGTEN, ANGEBOT DES WOHNORTWECHSELS INNERHALB DER EINRICHTUNG ODER BEENDIGUNG DER MAßNAHME EINLEITEN.
- WEITERE STABSTELLEN DER UL EINBEZIEHEN (ZUR SICHERSTELLUNG DER WEITERGABE VON INFORMATIONEN AN Z.B. LEISTUNGSTRÄGER UND ÖFFENTLICHKEIT)
- DOKUMENTATION ABSCHLIESSEN

6.2 Beobachtung eines Übergriffs durch eine:n Beschäftigten o. Nutzer:in



6.3 Vermutung eines Übergriffs durch ein:e Mitarbeiter:in

VERMUTUNG EINES ÜBERGRIFFS

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. VORKOMMNISS“)
- KEINE EIGENSTÄNDIGE BEFRAGUNG DER BETROFFENEN ODER BESCHULDIGTEN PERSON DURCHFÜHREN, KEINE ALLEINGÄNGE!

MITARBEITER:IN:

- VORGESETZTE INFORMIEREN
(BEREICHSL EITUNG (BL) / ABTEILUNGSL EITUNG (AL) / TEAML EITUNG (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 UND UL

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 SGB 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

6.4 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
- KOLLEG:INNEN 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. VORKOMNIS“)
- 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. BETREUUNG ODER ANGEHÖRIGE DER BETROFFENEN PERSON EINBEZIEHEN.
- GGF. SOZIALEN DIENST / FACHDIENST SMB ODER FACHDIENST TEILHABE ZUR BEGLEITUNG DER NACHSORGE.
- GGF. WEITERE (EXTERNE) BERATUNG HINZUZIEHEN
- INFORMATION AN GFL UND UL

GBL UND GFL/UL:

- GGF. WEITERE GESPRÄCHE MIT BETROFFENER PERSON FÜHREN.
- GGF. POLIZEI HINZUZIEHEN, BETROFFENE PERSON HINSICHTLICH STRAFANZEIGE BERATEN / RECHTSBERATUNG.
- KLÄRUNGSGESPRÄCH MIT BESCHÜDIGTER PERSON FÜHREN.
- ARBEITSRECHTLICHE MAßNAHMEN IN BEZUG AUF BESCHÜDIGTE 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)

6.5 Nachsorge und Rehabilitation

Von Gewalt betroffenen Personen ist im Nachgang Beratung anzubieten. Um Traumatisierungen zu vermeiden, gilt es, ihnen intern – durch den Sozialen Dienst, die Fachdienste 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, sich eine Zeitlang aus dem belastenden Umfeld zurückzuziehen – falls dies gewünscht ist.

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 und Bildungsangeboten).

Sollte sich herausstellen, dass ein Gewaltverdacht unbegründet war bzw. eine Person – egal ob Mitarbeiter:in oder Beschäftigte:r / Nutzer:in – zu Unrecht verdächtigt 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 sich der Verdacht nicht bestätigt hat. 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 überprüft werden. Ggf. ist eine Anpassung der Inhalte vorzunehmen.³³

6.6 Externe Beratungsangebote

6.6.1 Allgemeine Beratungsangebote für Menschen mit Behinderung

Die Beratungsstellen für Menschen mit Beeinträchtigung des DRK und der Lebenshilfe sowie die EUTB (ergänzende unabhängige Teilhabeberatung) sind im Kreis Steinfurt Ansprechpartner für sozialrechtliche Fragestellungen und Themen der Teilhabe und 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

³³ Vgl. Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung, 2020, S. 32 ff.

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

EUTB im CeBeeF Kreis Steinfurt in Rheine, Ibbenbüren, Emsdetten und Lengerich

Thiemauer 42

48431 Rheine

Telefon: 05971/8045187

E-Mail: beratung@cebeef.org

<https://www.teilhabeberatung.de/beratung/eutb-im-cebeef-kreis-steinfurt-ev>

Seit 2024 gibt es für den Kreis Steinfurt zwei unabhängige **Ombudspersonen**, die bei Meinungsverschiedenheiten, Problemen und Nöten in Zusammenhang mit der Nutzung von Betreuungseinrichtungen kostenlos beraten und vermitteln können. Ombudsperson für unsere Region ist:

Josef Ridders

E-Mail: Ombudspersonen@kreis-steinfurt.de

Telefon: 0151/44584361

6.6.2 Beratungsangebote zum Thema Gewalt

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

Frauenberatungsstelle Diakonie West e.V.:

Matthiasstraße 22

48431 Rheine

Telefon: 05971/8007370

E-Mail: frauenberatungsstelle@diakonie-west.de

<https://www.diakonie-west.de/hilfe-beratung/hilfe-bei-gewalt-gegen-frauen/frauenberatungs-stelle/>

Die Frauenberatungsstelle der Diakonie West e.V. bietet eine monatliche wohnortnahe offene Sprechstunde in ihrem Beratungszentrum in Lengerich an:

Stettiner Straße 25

49525 Lengerich

Zeit: jeden zweiten Donnerstag im Monat von 14 bis 16 Uhr

Wohnortnahe und niedrigschwellige Beratung bei Gewalt bieten auch die Beratungsstellen in Ibbenbüren an. Dazu gehören sowohl Gesprächsangebote für Betroffene als auch die Unterstützung bei der Suche nach weiteren Unterstützungsangeboten und bei eventuellen rechtlichen Schritten.

Frauenberatungsstelle Gewaltschutz und Wohnhaus für Frauen in Notsituationen des SkF e.V. in Ibbenbüren

Oststraße 39

49477 Ibbenbüren

Telefon: 05451 / 968635

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

Krisen- und Gewaltberatung der Caritas für Männer:

Klosterstraße 19

49477 Ibbenbüren

Telefon: 05451 5002-0

<https://www.caritas-ibbenbueren.de/wir-beraten-und-helfen/krisen-und-gewaltberatung>

Ansprechstelle für Betroffene von sexualisierter Gewalt der Diakonie RWL (bietet anonyme telefonische Beratung und Unterstützung):

Ansprechpartnerin

Deane Heumann

0211 6398-399

E-Mail: ansprechperson@diakonie-rwl.de

<https://www.diakonie-rwl.de/themen/aktiv-gegen-sexualisierte-gewalt/hilfe-betroffene>

Meldestelle für Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt der Diakonie RWL (nimmt gemäß dem KGSSG den vorliegenden Sachverhalt auf, berät bei Bedarf die Meldenden und informiert bei begründetem Verdacht die Leitungsverantwortlichen der Einrichtungen):

Ansprechpartnerin:

Birgit Pfeifer

Telefon: 0211-6398-342

E-Mail: b.pfeifer@diakonie-rwl.de

<https://www.diakonie-rwl.de/themen/aktiv-gegen-sexualisierte-gewalt/meldestelle-verdachtsfaelle>

Arbeitsstelle Prävention Ev. Kirchenkreise Münster und Tecklenburg

An der Apostelkirche 1-3

48143 Münster

Telefon: 0251/51028332

E-Mail: viola.langenberger@ekvw.de

<https://ev-kirchenkreis-muenster.de/arbeitsfelder/beratung-hilfe/ansprechpersonen-sex-gewalt/>

Opferschutz der Polizei Rheine:

Polizei Steinfurt Polizeiwache Rheine Opferschutz

Hansaallee 10

48429 Rheine

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

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (Beratung für Mitarbeiter:innen in der Eingliederungshilfe):

BGW Bezirksstelle Delmenhorst

Fischstraße 31

27749 Delmenhorst

Telefon: 04221913-4241

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

6.6.3 Beratungsangebote zum Thema Gewalt für Menschen mit Behinderung

Darüber hinaus gibt es verschiedene Informationsportale und Beratungsangebote zum Thema Gewalt, die teils speziell auf Menschen mit Behinderung ausgerichtet und / oder in einfacher Sprache verfügbar sind.

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

Telefon: 116 016 oder per Online-Beratung

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

<https://www.hilfetelefon.de/leichte-sprache.html>

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

Telefon: 0800/1239900 oder per Online-Beratung

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

<https://www.maennerhilfetelefon.de/informationen-leichter-sprache>

Hilfetelefon sexueller Missbrauch (Anlaufstelle für Betroffene sexueller Gewalt in Kindheit und Jugend)

0800/2255530

<https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/hilfe-telefon>

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

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

bff: Frauenberatungsstelle Osnabrück (Persönliche und barrierefreie Beratung vor Ort und online in Leichter Sprache möglich)

Spindelstraße 41

49074 Osnabrück

Telefon: 0541 / 803405

<http://www.frauenberatung-os.de>

profamilia Beratungsstelle Osnabrück (Beratung zu Sexualität und Behinderung in Leichter Sprache)

Möserstraße 1

49074 Osnabrück

0541/23907

<https://www.profamilia.de/angebote-vor-ort/niedersachsen/osnabrueck>

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>

Einfach sicher online (Online Informations- und Beratungsangebot der PETZE zu digitaler Gewalt in einfacher Sprache)
<https://einfach-sicher-online.com/>

ZIBB e.V. – Zentrum für inklusive Bildung und Beratung

Generationenweg 5
44225 Dortmund
Telefon: 0231/1897109
E-Mail: info@zibb-beratung.de
<https://www.zibb-beratung.de/>

7 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.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024a). *Sexuelle Belästigung, Gewalt und Gewaltschutz in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Forschungsbericht*. Nürnberg.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024b). *Gewalt und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe. Forschungsbericht*. Nürnberg.

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (2024). *Digitale Gewalt*. Letzter Aufruf am 04.10.2024 unter <https://www.hilfetelefon.de/gewalt-gegen-frauen/digitale-gewalt.html>

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.

Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 18. November 2020.

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 Werkstatttrates 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. Letzter Aufruf am 15.07.2024 unter <https://www.uek-recht.de/document/44830>
- Wohn- und Teilhabegesetz (WTG) vom 2. Oktober 2014 mit Stand vom 01.10.2024. Letzter Aufruf am 23.10.2024 unter https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?sg=0&menu=0&bes_id=28425&aufgehoben=N&anw_nr=2
- 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%20Selbstver%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